

**Guía de buenas
prácticas para la
incorporación
de la igualdad
entre mujeres y
hombres en el
ámbito local**

131

Guía de buenas prácticas para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE CALIDAD
UNIVERSIDAD Y EMPLEO
INICIATIVAS ECONÓMICAS, EMPLEO Y TURISMO
INICIATIVAS DE JUVENTUD



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El crecimiento en la igualdad

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es>

Edita:

Instituto de las Mujeres
Subdirección General de Estudios y Cooperación
Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género
Ministerio de Igualdad

Elaborada por:

RED2RED, diciembre 2022

Autoras:

Guilló Girard, Clara Inés
Bartolomé Esteban, Cynthia
Suso Araico, Anabel

Depósito Legal: M-32939-2023

NIPO: 050-23-046-4

eNIPO: 050-23-047-X

Imprime: Blanca Impresores, S.L.



Índice



Presentación	11
1. Marco normativo e institucional.....	19
1.1. Introducción.....	21
1.2. Contexto internacional.....	23
1.3. Antecedentes, evolución y situación en España..	34
2. Principios y herramientas para crear políticas	57
2.1. Perspectiva de género: transversal, interseccional y feminista	59
2.2. Principios de actuación pública.....	66
3. La información sobre la realidad local	71
3.1. Conocer para diagnosticar y para evaluar.....	73
3.2. La búsqueda de datos y las fuentes de información disponibles.....	79
4. Las prácticas de la igualdad: estrategias e instru- mentos.....	91
4.1. Estrategias para el desarrollo de políticas de igualdad	93
4.2. Instrumentos prácticos.....	101
5. Pasos clave y condiciones para la transversalización	111
5.1. Criterios metodológicos para la sostenibilidad y la viabilidad.....	113
5.2. Pasos básicos y componentes para el desarrollo de políticas	116
5.3. Retos y recomendaciones para elaboración de políticas locales de igualdad/ transversalidad de género	125
6. Relación de buenas prácticas identificadas	133
6.1. Descripción de los proyectos.....	135
6.2. Formulario para la identificación y la reflexión...	138
7. Bibliografía	141

8. Buenas prácticas (fichas)	147
BBPP 1. Ayuntamiento de Aranga	149
BBPP 2. Ayuntamiento de La Campana	154
BBPP 3. Ayuntamiento de Lorquí	159
BBPP 4. Ayuntamiento de Cuntis.....	168
BBPP 5. Ayuntamiento de Valdepeñas.....	174
BBPP 6. Ayuntamiento de Benloc	180
BBPP 7. Ayuntamiento de Mallén	185
BBPP 8. Ayuntamiento de Estella-Lizarra	191
BBPP 9. Ayuntamiento de Villarejo de Salvanes.....	196
BBPP 10. Ayuntamiento de Santa Eulària des Riu.....	202
BBPP 11. Ayuntamiento de Daimiel	208
BBPP 12. Ayuntamiento de Paradas.....	214
BBPP 13. Ayuntamiento de Tolosa.....	219
BBPP 14. Grupo de Acción Local Guadalhorce (Málaga), Guadix (Granada), Pedroches y Subbética (Córdoba) y Zona Media (Navarra).....	226
BBPP 15. Ayuntamiento de Alsasua	230
BBPP 16. Ayuntamiento de Hornachuelos	237
BBPP 17. Mancomunidad Andia	243
BBPP 18. Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid.....	249
BBPP 19. Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía.....	256

Índice de cuadros, figuras y tablas

Cuadro 1. Metas del ODS 5	25
Cuadro 2. Plan de Aceleración Global para la Igualdad de Género (Paris, 2021).....	27
Cuadro 3. Nueva Agenda Urbana: prevención de todas las formas de discriminación y violencia	28
Cuadro 4. CGLU (2021) El movimiento feminista municipalista global.....	29
Cuadro 5. Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025	32
Cuadro 6. Principios de la Carta para la igualdad de las mujeres y de los hombres en la vida local	33
Cuadro 7. Herramientas y normativa de referencia en España	34
Cuadro 8. La igualdad, un pilar de la Constitución española (1978).....	35
Cuadro 9. III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025.....	39
Cuadro 10. Reto Demográfico Eje 5	41
Cuadro 11. BBPP: Prácticas de interés supralocales dirigidas a las entidades locales para promover la igualdad entre mujeres y hombres	45
Cuadro 12. UN Women. (2022). Women’s representation in local government: evidencias	54
Cuadro 13. Puntos clave en la política local de igualdad (Comisión de Igualdad FEMP, 2019)	56
Cuadro 14. Marco de principios de la actuación pública.	67
Cuadro 15. Referencias derivadas de los marcos de planificación.....	69
Cuadro 16. Principios de actuación propuestos por el PEIEMH 2022-2025	70
Cuadro 17. BBPP: Manuales para diagnósticos de género	75
Cuadro 18. BBPP: Prácticas de interés que promueven el trabajo en red	98
Cuadro 19. BBPP: fomento de la transversalización dentro de las entidades locales.....	101
Cuadro 20. BBPP en materia de ordenanzas municipales	109
Cuadro 21. BBPP: presupuestos con enfoque de género .	110

Figura 1. Democracia, justicia y eficacia: nociones para las políticas de igualdad	22
Figura 2. ODS 2030	25
Figura 3. Tipología de entidades locales en España	45
Figura 4. Presidentas de Diputaciones Provinciales y Cabildos/Consejos Insulares (España)	53
Figura 5. Mujeres en Alcaldías y Concejalías (España)	53
Figura 6. Ámbitos de análisis de las políticas desde la perspectiva de género	75
Figura 7. Componentes de la estrategia dual alineada	93
Figura 8. Instrumentos prácticos para las políticas	102
Figura 9. Orientación del plan de igualdad hacia RRHH.	106
Figura 10. Criterios metodológicos para la sostenibilidad y la viabilidad.....	113
Figura 11. Pasos básicos para el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres	116
Tabla 1. Entidades locales participantes	16
Tabla 2. Herramientas y normativa de las Naciones Unidas	23
Tabla 3. Herramientas y normativa Europeas	30
Tabla 4. Acciones específicas para la igualdad: BBPP.....	95
Tabla 5. Políticas sectoriales para la igualdad: BBPP.....	98
Tabla 6. Transversalidad: BBPP.....	101
Tabla 7. Relación de BBPP identificadas en el trabajo de campo	136

Presentación



Presentación

Enfoque y objetivos

La Guía de Buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito local **tiene como objetivo servir de referencia metodológica a la hora de aplicar la transversalidad de género en las políticas públicas locales.**

Después de décadas de implementación de políticas locales de igualdad entre mujeres y hombres resulta necesario contar con herramientas que faciliten la **consolidación de los avances logrados** y actualizar las referencias metodológicas que permiten aplicar la transversalidad de género llegando a todas las fases del proceso de las políticas¹. La Guía propone herramientas que permiten la puesta en práctica de **políticas innovadoras y responder a las demandas y necesidades de la sociedad española en materia de igualdad.**

Todo ello partiendo de una actualización conceptual que contempla la aplicación del enfoque de la transversalidad de género desde una perspectiva interseccional y feminista. Esta visión, junto con los avances normativos, institucionales y teóricos, implican la necesidad de contar con nuevas referencias para las políticas de igualdad locales.

La Guía también considera la necesidad de trabajar desde un enfoque **alineado con los marcos estratégicos** que enfrentan las entidades locales. Ello está referido a las políticas supramunicipales de igualdad entre mujeres y hombres y sus **nuevos principios orientadores**; por ejemplo, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía, inspirado en la Agenda del Cambio, en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, el marco europeo de recuperación post-Covid19. Igualmente se alude a aquellos **nuevos ejes vertebradores de la política local** que deben integrar la perspectiva de género; como son la Agenda 2030, la transición ecológica y digital, Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto

¹ Dado la especificidad de las políticas de erradicación de las violencias machistas contra las mujeres y las niñas, este documento exceptúa la mención a esta temática. La Delegación del Gobierno para la Violencia de género (DGVG) y el Instituto de las Mujeres junto con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) promueven instrumentos específicos para el diseño de políticas a este respecto.

Demográfico y el proyecto “España 2050 y otros ejes derivados de las políticas de recuperación y resiliencia.

Este contexto **trasciende la mirada tradicional de las áreas municipales** como espacios de política estanca en las que aplicar la perspectiva de género, planteando la necesidad de adoptar **mecanismos interrelacionales** que, sin obviar que dichas estructuras y procesos se mantienen, las políticas locales de igualdad enfrentan un escenario más complejo. Un escenario a través del cual se pueden **consolidar y lograr nuevas metas de igualdad entre mujeres y hombres**.

De esta forma, la *Guía de buenas prácticas para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local* se dirige a los siguientes objetivos:

- Describir el **contexto normativo** en materia de transversalidad de género en las políticas públicas locales.
- Proporcionar pautas de **recogida y producción de información** señalando el tipo de fuentes estadísticas disponibles y recomendaciones para el análisis del entorno y la población a la que se dirigen las actuaciones.
- Visibilizar las estrategias implementadas por las entidades locales en términos de **Buenas Prácticas**; lo que pone en valor el conocimiento de los logros, el impacto y la transformación social que supone el trabajo en materia de igualdad desde la transversalidad.
- Identificar las **necesidades y obstáculos** cuando se implementan las estrategias de transversalización; específicamente del ámbito rural. Señalar las condiciones para dar respuesta a ello, fundamentalmente mediante herramientas prácticas.
- Sugerir las **propuestas de mejora** contando con una validación participada por parte de entidades locales, que han tomado parte en el contraste de la Guía.

Metodología de elaboración

Para la elaboración de la Guía **se han triangulado diferentes técnicas**. Por un lado, se han explorado fuentes secundarias sobre la temática. Por otro, para la identificación de las de buenas prácticas (BBPP) se ha realizado un mapeo territorial a partir de proyectos de interés identificados previamente por personas expertas y de fuentes secundarias. De forma paralela, se han realizado entrevistas con la Dirección General de Igualdad y Política

Institucional del Área de Ciudadanía y Derechos Sociales de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y con la Subdirección General de Estudios y Cooperación del Instituto de las Mujeres.

El **análisis de las prácticas** ha contado con el diseño de un formulario específico (ver epígrafe 6.2.) donde, además de apartados descriptivos, se proponían preguntas para la reflexión. Asimismo, se han desarrollado entrevistas a personal técnico de algunas de las entidades locales participantes para profundizar en algunos aspectos.

Dentro de los criterios de identificación, conjuntamente con la eficacia de los proyectos, se han incluido en la búsqueda los criterios de heterogeneidad y diversidad respecto a diferentes aspectos que caracterizan a las entidades locales españolas: la tipología local (municipios, diputaciones, cabildos y consejos insulares), los gobiernos de dichas entidades (partidos independientes, autonómicos y de ámbito nacional), la división territorial (comunidades autónomas), y el tamaño y ruralidad de dichos municipios.

Finalmente, se ha realizado un **taller de validación participada** con personas expertas de entidades locales, de la FEMP y del Instituto de las Mujeres. Algunas de las personas que no pudieron tomar parte lo hicieron posteriormente mediante aportaciones por escrito. Este grupo técnico de validación tenía como objetivo contrastar los resultados iniciales, realizar una identificación más profunda de necesidades, señalar propuestas de mejora y retos de futuro para la consolidación de políticas públicas con perspectiva de género.

Las **personas expertas** participantes han sido: Isabel Guillén Torregrosa y Marisa Montoya Fernández del Ayuntamiento de Lorquí (Murcia); Consuelo Rivadulla Rodríguez del Concello de Cuntis (Galicia); Teresa Sáez Barrao del Ayuntamiento de Estella-Lizarra (Navarra); Silvia Maqueda Rosendo del Ayuntamiento de Paradas (Andalucía); Joaquín Corcobado Romo (Jefe del Área de Ciudadanía y Derechos Sociales), María Segura Fernández y Pilar Fraile Caravaca de la Dirección General de Igualdad y Política Institucional de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP); y M^a Isabel García Calvo de la Subdirección General de Estudios y Cooperación del Instituto de las Mujeres. A todas ellas agradecemos su participación.

Por su parte, **las 19 entidades locales** que han tomado parte en el análisis de buenas prácticas han sido las siguientes:

Tabla 1. Entidades locales participantes.

Práctica	Entidad impulsora	Provincia	CCAA
1	Ayuntamiento de Aranga	A Coruña	Galicia
2	Ayuntamiento de La Campana	Sevilla	Andalucía
3	Ayuntamiento de Lorquí	Murcia	Región de Murcia
4	Ayuntamiento de Cuntis	Pontevedra	Galicia
5	Ayuntamiento de Valdepeñas	Ciudad Real	Castilla-La Mancha
6	Ayuntamiento de Benlloc	Castellón	C. Valenciana
7	Ayuntamiento de Mallén	Zaragoza	Aragón
8	Ayuntamiento de Estella-Lizarra	Navarra	C.F. Navarra
9	Ayuntamiento de Villarejo de Salvanés	Madrid	C. Madrid
10	Ayuntamiento de Santa Eulària des Riu	Ibiza	Islas Baleares
11	Ayuntamiento de Daimiel	Ciudad Real	Castilla-La Mancha
12	Ayuntamiento de Paradas	Sevilla	Andalucía
13	Ayuntamiento de Tolosa	Gipuzkoa	País Vasco
14	Grupos de Acción Local Guadalhorce (Málaga), Guadix (Granada), Pedroches y Subbética (Córdoba) y Zona Media (Navarra)	Varias	Navarra y Andalucía
15	Ayuntamiento de Alsasua	Navarra	C.F. Navarra
16	Ayuntamiento de Hornachuelos	Córdoba	Andalucía
17	Mancomunidad de Andia	Navarra	C. F. Navarra
18	Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid	Madrid	C. Madrid
19	Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía	Sevilla	Andalucía

Queremos **agradecer la colaboración** de todas las entidades locales, su personal técnico y las personas expertas que han contribuido con gran riqueza a la Guía; ya que sin su participación este trabajo no hubiera sido posible.

Así mismo, a lo largo del texto se referencian otras prácticas de interés para el ámbito local, llevadas a cabo por diferentes entidades locales, incluyendo asociaciones de municipios y provincias.

Contenido y estructura

Esta Guía está diseñada con un objetivo eminentemente práctico. Es decir, pretende ser un manual de consulta (y autoformación) para el personal de aquellas entidades locales que, o bien buscan poner en marcha una política con perspectiva de género, o quieren actualizar y/o consolidar las que ya tienen. De ahí que se dirija tanto al personal técnico como a las y los responsables políticos que tengan vinculación con estas administraciones públicas.

La Guía se estructura en ocho apartados con **los siguientes contenidos:**

El apartado 1, *Marco Normativo e Institucional*, ofrece un panorama que ayuda a comprender la relevancia de la cuestión y las obligaciones de los poderes públicos. Presenta las novedades de un contexto que evoluciona. Lo mismo ocurre con la sección 2, *Principios y Herramientas para crear políticas*, donde se describen los conceptos necesarios para el desarrollo de dichas políticas, al tiempo que nos pone al día de los principios de actuación pública. Son pautas inspiradoras y orientadoras para la acción.

Por su parte, el apartado 3, *La información sobre la realidad local*, subraya la importancia de partir de diagnósticos a media, para ello proporcionar herramientas para mejorar los diagnósticos necesarios para el diseño e innovación de las actuaciones.

El análisis de las buenas prácticas (BBPP) –y de las prácticas existentes en España en general– se reflejan en los siguientes capítulos. En primer lugar, en el apartado 4, *Las prácticas de igualdad: estrategias e instrumentos*, se describen cuáles son las intervenciones que caracterizan al ámbito local. Son descritas con ejemplos y referencias a las buenas prácticas seleccionadas. Así mismo, se ha realizado un apartado 5 que propone *Pasos claves y condiciones para la transversalización*, en función de las lecciones aprendidas. De este modo, la Guía concluye su propuesta con la identificación de obstáculos a superar y retos para afrontar el futuro.

Por último, en el apartado 6, *Buenas Prácticas Identificadas*, se presentan las diecinueve BBPP que forman parte de la Guía. En este epígrafe se describen las características que tienen en común y se presenta una relación de todas ellas. También se incluye el formulario de identificación empleado. A esto le sigue la *Bibliografía* de referencia de la Guía en el apartado 7 de la misma; y, finalmente, el epígrafe 8 en el que se compilan las buenas prácticas en sus correspondientes fichas con la información detallada sobre cada una de ellas.

*Marco normativo
e institucional*

1

1. Marco normativo e institucional

1.1. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio, un valor y –sobre todo– un derecho fundamental en el conjunto de **la Unión Europea**, y por tanto, **en España**. Esto implica el reconocimiento de algo que en realidad es muy reciente: que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que los poderes públicos tienen la responsabilidad de garantizar su aplicación.

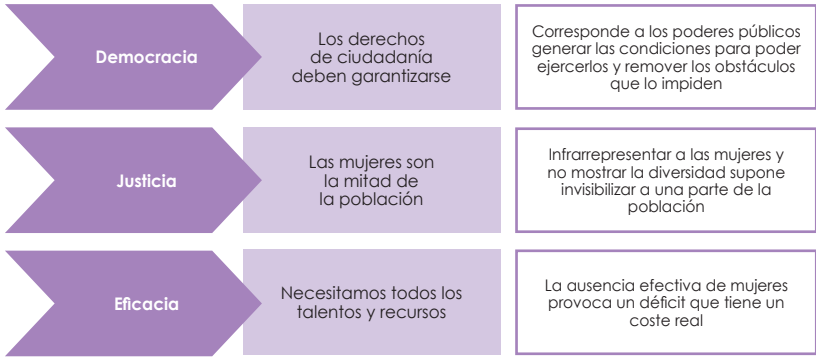
La evolución de todos los marcos institucionales se ha dirigido a reforzar e insistir en la importancia de aplicar el **enfoque de género de forma transversal** a todas las políticas, no solamente las dirigidas específicamente a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

En el contexto actual de cambio social, transformación tecnológica, transición ecológica, reto demográfico y cambio climático, la política de igualdad (al igual que el resto), requiere fundamentarse en el **desarrollo sostenible**. Todas las administraciones deben hacer un esfuerzo por **innovar y responder** a las nuevas necesidades sociales de dicho contexto.

El **enfoque de derechos** queda recogido en el marco normativo e institucional vigente. Junto con estas referencias, en cada territorio se deberá tener en cuenta el **marco de actuación autonómico** y en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla sus propias especificidades.

En todas estas referencias se alude sistemáticamente a **3 nociones clave** para el desarrollo de las políticas de igualdad: democracia, justicia y eficacia (ver figura en la página siguiente).

Figura 1. Democracia, justicia y eficacia: nociones para las políticas de igualdad.



Las políticas públicas tienen que hacer efectivo el **principio de igualdad entre mujeres y hombres**. Esto supone² tener en cuenta dos dimensiones de este concepto:

- por un lado que todos y todas somos **iguales en deberes y derechos** (lo que se considera la dimensión positiva del derecho);
- por otro, que se establece la **prohibición de cualquier tipo de discriminación** (dimensión negativa). Esta última idea nos conduce a la noción de la “igualdad formal”.

La **situación de discriminación** que continúan enfrentando las mujeres, por razones históricas y estructurales³, perpetúa la desigualdad. Este hecho ha conducido a la noción de **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** (dimensión compensadora); que busca alcanzar la igualdad real a través de las **acciones positivas** (también conocida como discriminación positiva). Estas acciones nos permiten actuar a favor del colectivo o grupo en situación de desventaja, discriminación o infrarrepresentación (en exclusiva o de forma preferente).

² Para profundizar en esta cuestión se puede consultar Castro García, Carmen. 2003. Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía. Pp. 10-11.

³ La noción de “razones estructurales” hace referencia a cómo se organiza la sociedad en torno a instituciones, ideologías, creencias, hábitos y costumbres que no reflejan en muchos casos el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres.

1.2. Contexto internacional

El marco global actual

El marco normativo de las políticas locales de igualdad parte de los instrumentos fundamentales de **defensa de los derechos humanos**. Este marco (ver tabla inferior) reconoce los derechos a las mujeres como derechos humanos. Todos los estados miembros de las Naciones Unidas están obligados a su cumplimiento y a mostrar **diligencia debida**; es decir: a cumplir de forma diligente con las **responsabilidades y obligaciones** que se derivan de los diferentes textos; dado que son firmantes de determinadas convenciones, convenios o pactos específicos. Este es el caso de España.

Este tipo de herramientas suelen implicar además la aplicación de un instrumento formal de seguimiento a través del cual cada estado informa sobre su cumplimiento. Sirve también para señalar incumplimientos y áreas de mejora respecto a su desempeño, lo que ayude a orientar periódicamente las políticas nacionales. Estos informes son clave en la rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las obligaciones y la mejora de las políticas estatales.

Las principales referencias internacionales que deben ser tenidas en cuenta están indicadas en la tabla inferior.

Tabla 2. Herramientas y normativa de las Naciones Unidas.

Herramientas y normativa de las Naciones Unidas

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (1979) y su Protocolo facultativo (1999) (así como las recomendaciones generales que le dan seguimiento).
- Resolución 41/128, Declaración sobre el Derecho al Desarrollo (1986).
- Declaración de Ginebra sobre las Mujeres Rurales (1992).
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993).
- Conferencia Internacional y Programa de Acción sobre la Población y el Desarrollo El Cairo (1994).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing - IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995) y sucesivas sesiones de seguimiento quinquenal.
- Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad (2000) (*).
- Agenda 2030 de desarrollo sostenible (2015).

El impulso a las políticas de igualdad tiende a situarse en la acción de Naciones Unidas que, desde hace medio siglo, ha llevado a cabo una serie de **conferencias sobre la situación de las mujeres**⁴.

Es la **IV Conferencia Mundial de la Mujer de 1995**, organizada en Beijing, la que marca un punto de inflexión en las políticas públicas. Entre otros motivos se debe a la adopción del **enfoque transversal de género**, también denominado como *mainstreaming*. En ella se estableció el principio de actuación que desde entonces siguen todas las políticas: **“Integrar la perspectiva de género en las legislaciones, en las políticas, programas y proyectos públicos”** (objetivo estratégico H.2 de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing).

Así mismo, hay que señalar la importancia de la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** Naciones Unidas (1979) y su Protocolo Facultativo (1999), a la que le siguen una serie de **Recomendaciones Generales** (y específicas) que actualizan nociones en materia de igualdad, dan cuenta de retrocesos y problemáticas en el estado de la cuestión y llaman la atención sobre temas de especial preocupación.

Destaca en particular la Recomendación número 35 sobre la necesidad de hacer frente a todos los tipos de violencia contra las mujeres y las niñas, incluso a nivel local.

La efectividad de los derechos humanos está vinculada al desarrollo sostenible. La igualdad es indisociable de la **sostenibilidad** y por lo tanto forma parte de la política global hacia un desarrollo sostenible.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) representan el esfuerzo internacional “para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo”. Son el resultado de la aprobación en el año 2015 en las Naciones Unidas de 17 Objetivos agrupados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

⁴ Las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). A ésta última siguió una serie de exámenes quinquenales que se mantienen en la actualidad. Se pueden consultar en la página web de ONU Mujeres.

Figura 2. ODS 2030.



La **Agenda 2030** impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el **Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas**, y de forma transversal en otros objetivos. Sus metas quedan recogidas de forma resumida en el cuadro siguiente.

Cuadro 1. Metas del ODS 5.

<p>“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”</p>	
5.1	Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas.
5.2	Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
5.3	Eliminar todas las prácticas nocivas , como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
5.4	Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
5.5	Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisivos en la vida política, económica y pública.

5.6 Asegurar el acceso universal a la **salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos** según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los **recursos económicos**, así como acceso a la propiedad y al control de **la tierra y otros tipos de bienes**, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5.b Mejorar el uso de la **tecnología instrumental**, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

5.c Aprobar y fortalecer **políticas acertadas y leyes aplicables** para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

El decenio **2020-2030 está considerado como la *Década de Acción***, en la que se hace un llamamiento, entre otras cuestiones a la **acción a nivel local**, “para que incluya las transiciones necesarias en las políticas, los presupuestos, las instituciones y los marcos reguladores de los gobiernos, las ciudades y las autoridades locales”.

Tal y como señala NNUU, es fundamental actuar para hacer frente a la creciente pobreza, **empoderar a las mujeres y las niñas** y afrontar la emergencia climática: “el cambio climático ya afecta a la salud pública, la seguridad alimentaria e hídrica, la migración, la paz y la seguridad. Si no se tiene en cuenta el **cambio climático**, este hará retroceder los logros alcanzados en los últimos decenios en materia de desarrollo e impedirá realizar nuevos avances”; lo cual **afecta en mayor medida a las mujeres y a las niñas**.

El **Plan de Aceleración Global para la Igualdad de Género** (París, 2021) es una referencia imprescindible. El Plan, que funciona a través de “Coaliciones para la Acción” (alianzas globales, innovadoras y multipartícipes que involucran a gobiernos, sociedad civil, organizaciones internacionales y al sector privado) ha establecido un conjunto específico de acciones para el período 2021-2026 para lograr un **impacto tangible en la igualdad de género** y los derechos humanos de las niñas y las mujeres. Véase el cuadro inferior.

Cuadro 2. Plan de Aceleración Global para la Igualdad de Género (París, 2021).

Se abordan **seis temas específicos**: i) Violencia de género; ii) Justicia y derechos económicos; iii) Autonomía sobre el cuerpo, y salud y derechos sexuales y reproductivos; iv) Acción feminista para la justicia climática; v) Tecnología e innovación para la igualdad de género; vi) Movimientos y liderazgos feministas.

Se espera que las medidas aceleren el ritmo del progreso hacia el logro de los ODS y la plena **implementación de la Plataforma de Acción de Beijing** en este Decenio.

Una cuestión transversal y específica en el Plan es el **fortalecimiento de los movimientos feministas** para impulsar el progreso de los derechos de las mujeres y niñas, en especial apoyando a las organizaciones lideradas por jóvenes, ya que lo que se pretende es garantizar un futuro igualitario para las **próximas generaciones**.

Por su parte, el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos **-ONU Hábitat-** también ha hecho hincapié en la necesidad de la transversalidad de la perspectiva de género. En el marco de la Agenda 2030 se aprobó la **Nueva Agenda Urbana** (en la Conferencia Hábitat III celebrada en Quito, Ecuador, el 20 de octubre de 2016).

Esta agenda refuerza los compromisos globales para lograr un desarrollo urbano y una urbanización sostenible. En la Nueva Agenda Urbana **el componente de género es transversal y específico**. En el cuadro siguiente se recogen sus objetivos.

Cuadro 3. Nueva Agenda Urbana:
prevención de todas las formas de discriminación y violencia.

- a) garantizar la **participación plena y efectiva** de las mujeres y las niñas y la igualdad de derechos, prestando especial atención a la seguridad de tenencia para la mujer como método clave de empoderamiento;
- b) asegurar el acceso a **servicios básicos** que respondan a las necesidades y derechos de todas las mujeres y niñas;
- c) integrar en los procesos de **planificación y desarrollo urbano y territorial**, con perspectiva de edad y género, las consideraciones y medidas de reducción de riesgo de desastres, de adaptación y mitigación del cambio climático;
- d) promover redes bien diseñadas de calles seguras, accesibles, verdes y de calidad y otros **espacios públicos** que sean accesibles para todos y libres de delitos y violencia, incluido el acoso sexual y la violencia de género y
- e) promover iniciativas de desarrollo de capacidades para **empoderar a mujeres y niñas** y hacer accesibles las tecnologías de la información y la comunicación.

En esta misma línea, se ha expresado desde hace décadas la organización internacional de **Ciudades y Gobiernos Locales Unidos (CGLU)**, tanto en la Declaración Mundial de la Unión Internacional de Autoridades Locales (IULA) sobre las mujeres en los gobiernos locales (1998), en la más reciente Agenda Global de París de Gobiernos Locales y Regionales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Vida Local (Conferencia Mundial de Mujeres Electas Locales, 2013).

La CGLU está firmemente comprometida con un **municipalismo feminista**⁵. Entre sus acciones destaca la Declaración conjunta en el año 2021 ante la 65ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (CSW65) del colectivo organizado de Gobiernos Locales y Regionales, reunidos en la Global Taskforce (GTF). Esta declaración tiene la denominación de “**El movimiento feminista municipalista global**” (ver cuadro siguiente).

⁵ La Comisión Permanente de Igualdad de Género de CGLU representa la voz global de las mujeres electas locales en los organismos nacionales y la ONU. Promueve la participación de las mujeres a nivel local en todo el mundo. Entre sus acciones destaca una serie de podcasts sobre Ciudades y Territorios Feministas.

Cuadro 4. CGLU (2021) El movimiento feminista municipalista global.

En la Declaración se destaca que...

"los gobiernos locales y regionales **desempeñan un papel clave** en la lucha por la igualdad salarial, por el reparto equitativo de los cuidados no remunerados y del trabajo doméstico, por el fin del acoso sexual y de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, así como en el compromiso de garantizar los derechos sexuales y reproductivos, incluido el derecho a la autonomía sexual de las mujeres, y de garantizar la igualdad de participación en la política y en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida".

Así mismo advierten de la importancia de la **resistencia feminista a retrocesos en la democracia**. "El fortalecimiento de movimientos autoritarios y populistas, exacerbado por las nuevas prioridades en el contexto de la crisis, amenaza décadas de progreso en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Defender los derechos de las mujeres es defender la democracia y los derechos humanos. Los gobiernos locales y regionales están en primera línea para poner en marcha mecanismos que garanticen los derechos sexuales, reproductivos, de salud y otros. Es necesario poner en marcha una amplia coalición, con mujeres líderes y aliados de los gobiernos locales y regionales, parlamentarias y organizaciones de la sociedad civil, feministas, de base, activistas y comunitarias, para defender los derechos de todas las niñas y mujeres en su diversidad y acabar con la impunidad de todas las formas de discriminación por razón de género, asegurando que esto sea la prioridad en la agenda de las elecciones, de las políticas y de todos los foros pertinentes."

Finalmente, es necesario señalar las iniciativas de la Unión Iberoamericana de Municipalistas, donde destaca la **Red Iberoamericana de Municipios por la Igualdad de Género**⁶.

La Red está formada por 54 países, entre ellos España y se constituyó en el año 2013. Entre otros objetivos, fomentan y premian experiencias de buenas prácticas locales con enfoque de género de toda Iberoamérica.

⁶ Entre otros objetivos, fomentan y premian experiencias de buenas prácticas locales con enfoque de género de toda Iberoamérica.

La perspectiva europea

El desarrollo normativo europeo ha ido más o menos en paralelo al marco de las Naciones Unidas. En la tabla inferior se recogen las referencias fundamentales a tener en cuenta.

Tabla 3. Herramientas y normativa Europeas.

<p>Unión Europea</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Directivas sobre igualdad entre mujeres y hombres de la UE, entre ellas: <ul style="list-style-type: none"> > Directivas 43/2000/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. > Directiva 78/2000/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. > Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo. > Directiva 2006/54/ce del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). > Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo. > Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. > Propuesta de Directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (COM/2022/105 final). • “Carta de la Mujer” (Comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2010 «Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres - Una Carta de la Mujer: COM(2010) 78 final). • Estrategia para la igualdad de género 2020-2025. • III Plan de Acción de Género de la Unión Europea (GAP III).
<p>Consejo de Europa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendaciones del CE a los Estados miembros (recurrentes). • Carta Social Europea (1996). • Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra Trata de Seres Humanos (Convenio de Varsovia, 2005). • Convenio del Consejo de Europa para la Protección de los Niños contra la Explotación y Abuso Sexual (Convenio Lanzarote, 2007). • Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha Contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul, 2011). • Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023.

En el contexto europeo tendremos en cuenta tres tipos de acciones distintas que orientan las obligaciones de las administraciones públicas; se trata de:



La igualdad de género es uno de los **valores fundacionales de la Unión Europea**, de acuerdo con el artículo 2 y en el apartado 3 del Tratado de la Unión Europea (Tratado UE). Además, el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Tratado FUE) reitera que una de las misiones de la UE es la eliminación de las desigualdades y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres **en todas sus acciones y políticas comunitarias**.

Esta **legislación vinculante** de la UE prohíbe la discriminación directa e indirecta, la victimización y el acoso e impulsa la acción positiva como mecanismo de corrección.

Se considera que ha impulsado, de manera decisiva, la legislación sobre discriminación de género en los Estados miembros y ha creado derechos jurídicamente vinculantes para las personas.

Desde la introducción de las primeras **directivas**⁷ en este ámbito en los años 1970 la UE ha desarrollado abundante legislación sobre igualdad de género, sobre todo en el sector del **empleo**; abarcando la igualdad salarial, la seguridad social, el empleo, las condiciones laborales y el acoso (Directiva 2006/54/CE); la actividad autónoma (Directiva 2010/41/UE), y la garantía del derecho a un permiso de maternidad y parental (Directivas 92/85/CEE y 2010/18/UE).

El marco de la UE también incluye legislación sobre la igualdad en el **acceso a bienes y servicios** (Directiva 2004/113/CE) y la protección de las **víctimas de la trata de seres humanos y de la delincuencia** (Directivas 2011/36/UE y 2012/29/UE). El **ámbito de la violencia sexual**, de género y la violencia doméstica también han sido objeto de legislación; siendo la referencia fundamental el Convenio de Estambul (CE, 2011).

El impulso a la **transversalidad de género** se realiza a partir del Tercer Programa de Acción Comunitario sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1991-1995) y sobre todo gracias al Grupo de Especialistas en Mainstreaming (EG-SMS) del Consejo de Europa (1995). La Agenda Social Europea (Lisboa, 2001) y la Agenda Social Renovada (2008-2011) reforzaron a su vez la importancia del *mainstreaming* de género, que hoy en día es **común a cualquier política de la Unión**. Los principios de igualdad de género y de equilibrio entre vida familiar y

⁷ Se puede acceder a las Directivas y a la información sobre la labor de la UE en materia de igualdad en la [web](#) de la Comisión Europea.

vida profesional se reafirman en los principios 2 y 9 del **Pilar Europeo de Derechos Sociales**, proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017. Los 20 principios que lo componen “nos guían hacia una Europa social fuerte, justa, inclusiva y llena de oportunidades”.

La política de la Unión cuenta con la **Estrategia para la Igualdad de género**, que presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar de forma sustancial en la materia.

Cuadro 5. Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.

Los **objetivos fundamentales** de la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 son: poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política.

La Estrategia adopta un **planteamiento dual** de integración de la perspectiva de género combinada con actuaciones específicas y descansa en la interseccionalidad como principio horizontal para su aplicación.

Para el logro de los objetivos europeos y las recomendaciones país en diferentes materias se conjugan varios instrumentos de impulso desde la Unión, que se financian fundamentalmente mediante **los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos**.

Entre ellos destacan el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo de Cohesión, el Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y, desde 2021, el Fondo de Transición Justa (FTJ). Ante la crisis provocada por la COVID 19, la Comisión Europea aprobó el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) y el Fondo de Recuperación y Resiliencia Next Generation EU (2021-2027). En todos ellos la igualdad entre mujeres y hombres y la inclusión transversal de la perspectiva de género están presentes de forma sistemática, y como tal se encuentra recogido en todos los **reglamentos de dichos fondos**.

Finalmente, en el ámbito europeo es necesario señalar la actuación del **Consejo de Municipios y Regiones de Europa** (CCRE/CEMR). En este Consejo desataca la actuación del Comité Permanente para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, así como su Observatorio de la igualdad en la vida local y su Programa Global.

La **Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local** (2006) recoge 6 principios que inspiran la **responsabilidad democrática de las administraciones locales y regionales** para implantar la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito de sus competencias; además de 30 artículos que representan compromisos de estas administraciones para garantizar la igualdad en todos los ámbitos de la vida local. **La FEMP promueve activamente la adhesión a la Carta.**

Cuadro 6. Principios de la Carta para la igualdad de las mujeres y de los hombres en la vida local.

1. La igualdad de las mujeres y de los hombres constituye un **derecho fundamental**.
2. A fin de asegurar la igualdad de las mujeres y de los hombres, se deben tener en cuenta las múltiples **discriminaciones y los obstáculos**.
3. La participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la **toma de decisiones** es un requisito previo de la sociedad democrática.
4. La **eliminación de los estereotipos** sobre el género es indispensable.
5. Integrar la dimensión del género **en todas las actividades** de las entidades locales y regionales es necesario para que avance la igualdad de las mujeres y de los hombres
6. Los Planes y Programas de Acción en materia de igualdad, **con presupuesto propio**, son las herramientas indispensables.

La **Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local** (2006) reconoce expresamente que...

Las entidades locales y regionales, que son las esferas de gobierno más próximas a la población, representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria.

1.3. Antecedentes, evolución y situación en España

El contexto normativo en España

Nuestro país es considerado pionero en la legislación en materia de igualdad a nivel internacional. Actualmente este marco está **en transformación** ya que se están actualizando diferentes normas al respecto⁸. Las **principales referencias institucionales** quedan resumidas en el cuadro siguiente.

Cuadro 7. Herramientas y normativa de referencia en España.

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, (Convenio de Estambul) (2014).
- Pacto de Estado contra la Violencia de género (2017; prorrogado).
- III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella (2020-2024).
- Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 de España (objetivo de desarrollo 5).
- Agenda del Cambio: Hacia Una Economía Inclusiva y Sostenible.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Estrategia Estatal para combatir las Violencias Machistas 2022 – 2025.
- Reforma de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo (en proceso).

La **Constitución española del 6 de diciembre de 1978** es la afirmación legal de la igualdad entre las mujeres y los hombres y la no discriminación por razones de raza, sexo o religión, y su reconocimiento como principios inspiradores del ordenamiento jurídico de nuestro país.

⁸ Se pueden consultar en la [web](#) del Ministerio de Igualdad las actualizaciones normativas y propuestas legislativas.

Cuadro 8. La igualdad, un pilar de la Constitución española (1978).

La Constitución establece...

- En su **artículo 1** la igualdad como valor de nuestro ordenamiento jurídico.
- En su **artículo 9.2** la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.
- En su **artículo 10** La dignidad de la persona y sus derechos inviolables, además de que nuestras normas se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales ratificados.
- En su **artículo 14** la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- En su **artículo 15** el derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, nadie pueda ser sometido a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Lo que protege a las mujeres de una vida sin violencias machistas

Las competencias en materia de igualdad de las entidades locales quedan recogidas en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (artículo 25.2.0; y artículos 26 y 27 parcialmente).

*Artículo 25.2. El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias: (...) o Actuaciones en la **promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.***

*Artículo 26. 1. Los Municipios deberán prestar, en todo caso, los servicios siguientes: (...) c) En los Municipios con población **superior a 20.000 habitantes**, además: protección civil, evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social, prevención y extinción de incendios e instalaciones deportivas de uso público.*

*Artículo 27. 3. Con el objeto de evitar duplicidades administrativas, mejorar la transparencia de los servicios públicos y el servicio a la ciudadanía y, en general, contribuir a los procesos de racionalización administrativa, generando un ahorro neto de recursos, la Administración del Estado y las de las Comunidades Autónomas podrán delegar, siguiendo criterios homogéneos, entre otras, las siguientes competencias: (...) c) **Prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer.***

En el año 2013 la Ley 27/2013, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local reforma la Ley 7/1985 de Bases del Régimen Local suprimiendo, entre otros, el artículo 28, que había permitido desde hacía tres décadas la promoción de la igualdad desde el ámbito municipal. Las competencias fueron restituidas a través del **Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género**; quedan por tanto entre las competencias propias de los ayuntamientos las “actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género”.

Las competencias propias municipales se ejercen en régimen de autonomía y bajo su propia responsabilidad, atendiendo siempre a la necesaria coordinación en su programación y ejecución, con el **resto de administraciones públicas**. Es importante recordar que para los municipios más pequeños la acción supralocal es esencial para el desarrollo de iniciativas.

El **reconocimiento a la acción local** ha sido reforzado por el **Real Decreto Ley 12/2020**, de 31 de marzo de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género y el **Catálogo de medidas urgentes** del Plan de Mejora y Modernización Contra la Violencia de Género (2021).

Todas las administraciones públicas españolas tienen obligaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres emanadas de la Constitución y de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (en adelante **LOIEMH**).

De esta norma son especialmente importantes los siguientes artículos: el **artículo 3** que define el principio de **igualdad** de trato entre mujeres y hombres como la ausencia total de discriminación⁹; el **artículo 6**, que hace lo propio con la **discriminación** directa e indirecta¹⁰; y el **artículo 15**, que establece la **transversalidad** del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

De esta forma, **la transversalidad** queda adoptada del siguiente modo:

“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades” (artículo 15).

La obligatoriedad de aplicar el principio de igualdad, erradicar la discriminación y transversalizar la perspectiva de género tiene **importantes implicaciones** tanto en la Administración General del Estado (AGE) como respecto a las autonomías y **administraciones locales**.

La FEMP trabaja por trasladar a los municipios los principios y obligaciones de la Ley de Igualdad, entre otros dispone de una publicación sobre su aplicación práctica.

⁹ Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

¹⁰ Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. 3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.



Se ha modificado la LOIEMH mediante el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, fundamentalmente en relación a las medidas relativas a la igualdad en el ámbito del empleo las empresas.

Junto con las normas, en España ha habido un importante **desarrollo institucional**. Se han desarrollado a lo largo de décadas planes generales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sectoriales (en materia de violencia machista contra las mujeres, conciliación y corresponsabilidad, etc.), así como de estructuras de igualdad (institutos de las mujeres y otros) y, en menor medida, de estructuras de participación de las mujeres (como los consejos de las mujeres¹¹).

Con la creación del que ahora se denomina **Instituto de las Mujeres**¹², los años 80 del siglo XX supusieron el comienzo de una **política institucional** para la igualdad de oportunidades, que se concretó en sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM), posteriormente denominados planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (PIOHM). Estos planes, que actualmente tienden a ser designados como estrategias porque parte precisamente de la noción de transversalidad y se dirigen a todas las políticas públicas. Las estrategias señalan los **objetivos fundamentales** hacia los que las políticas estatales –y las administraciones públicas en general– se dirigen (habitualmente en periodos de cuatro años)¹³. Este impulso institucional ha tenido un desarrollo reflejo en las distintas comunidades autónomas.

De forma particular, han destacado el Plan para la Igualdad de Género en el Desarrollo Sostenible del Medio Rural (2011-2014), la creación de la Red de Políticas de Igualdad entre Hombres y Mujeres, el Plan para la Promoción de las Mujeres Rurales

¹¹ Véase de la FEMP al respecto la [Guía para la constitución de Consejos Municipales de las Mujeres](#) (2009) y el documento de [Movimiento Asociativo de Mujeres y las Políticas Locales de Igualdad](#) (2005).

¹² En 1983 cuando se creó se llamaba Instituto de la Mujer. Pasó a denominarse así posteriormente. Véase la historia del organismo en su página [web oficial](#).

¹³ Los planes pueden consultarse en la [web oficial](#) del Instituto de las Mujeres.

2015-2018) y las actuaciones de la Red Rural Nacional. En la actualidad, las prioridades políticas están recogidas en el **III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 (PEIEMH)** (ver cuadro siguiente).

Cuadro 9. III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025.

Se concibe como un Plan Director cuyos **principios básicos** son: el enfoque de género e interseccionalidad, la sostenibilidad de la vida, la planificación estratégica y la participación e incidencia como palancas de transformación, la transparencia y rendición de cuentas, y la sostenibilidad de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres.

Los **cuatro grandes ejes de intervención** que lo vertebran son: el buen gobierno, una economía para la vida y el reparto justo de la riqueza y del tiempo, un país con derechos efectivos para las mujeres, y la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

Es necesario señalar también la puesta en marcha del **Plan Corresponsables**, que se concibe como una nueva política pública hacia **la garantía del cuidado como un derecho** al amparo del artículo 44 de la LOIEMH. Parte de un enfoque de **garantía de derechos universales** y con independencia de la condición laboral de las personas beneficiarias. Se desarrolla en colaboración con las Comunidades y Ciudades Autónomas.



Pacto de Estado
contra la violencia de género

Además de las referencias señaladas (véase el cuadro anterior de referencias de España), hay que aludir al **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**.

Aprobado en el pleno del Congreso de los Diputados por unanimidad en septiembre de 2017, a él se sumaron las Comunidades Autónomas y las entidades locales a través de la Federación Española de Municipios y Provincias y el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer. El **Pacto** ha sido prorrogado y por tanto es un instrumento vivo y vigente.

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género ha marcado la **hoja de ruta a seguir** en relación a diferentes violencias contra las mujeres y las niñas, y da especial importancia al **papel municipal**. El Pacto incluye, además de medidas generales para todas las administraciones públicas, recomendaciones específicas para las entidades locales y, para promover su realización, contempla un compromiso económico de financiación a las corporaciones

locales, para garantizar la efectividad del conjunto de medidas recogidas en este Pacto. Todo ello también se ve reconocido en la **Estrategia Estatal contra las Violencias Machistas 2022-2025**.

Sin duda el contexto institucional en España reconoce que **las entidades locales tienen un papel determinante y una posición trascendental** para incidir en la vida de las mujeres y los hombres y disminuir las brechas de género. Las entidades locales consideran que sería necesario dar algunos **pasos legislativos que pueden favorecer el desarrollo de sus competencias** para poder transversalizar en mayor medida la igualdad en su actuación, estos pasos pendientes serían:

- El **desarrollo reglamentario** de la LOIEMH.
- El desarrollo normativo sobre violencias machistas que **actualice la legislación** española al Convenio de Estambul ratificado por España en el 2014.
- Modificaciones de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, para incluir dentro del procedimiento de trabajo de las administraciones públicas **informes preceptivos** de igualdad entre mujeres y hombres en todo el trabajo de la administración.

Finalmente, es necesario aludir a varias iniciativas que también reconocen la importancia de **la acción local para la recuperación y el desarrollo**. Entre ellas sobresalen el Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), el Plan de Recuperación 130 Medidas frente al Reto Demográfico y la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 de España. Todos ellos distinguen el protagonismo de las entidades locales.

El **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR)** de España el pivota en 4 Ejes u objetivos transversales, 10 políticas palanca y 30 componentes. Los cuatro pilares transversales son: transición ecológica, transformación digital, cohesión social y territorial e **igualdad de género**. De acuerdo con el Instituto de las Mujeres¹⁴, la contribución de los componentes del Plan de Recuperación en la igualdad de género se produce a través de medidas con impacto directo en la reducción de las brechas de género, medidas orientadas a transformar los sectores

¹⁴ Instituto de las Mujeres. 2021. Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

productivos, que logran reducir dichas brechas de género, y otras medidas de incidencia indirecta.

El Instituto de las Mujeres ha puesto a disposición dos guías en una, una para Administraciones Públicas y otra para Entidades privadas y partenariados, como herramientas para **la incorporación de la perspectiva de género** en las actuaciones derivadas del PRTR.

Por su parte, dentro del **Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030** en España, la priorización de la igualdad de género se articula principalmente a través de los Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades que el Gobierno elabora.

En cuanto al **Reto Demográfico**, éste en España es indisoluble de la migración de las mujeres fuera del ámbito rural y de la baja natalidad; ambos fenómenos producto en parte de la **falta de oportunidades para las mujeres**¹⁵. La política que se dirige a la despoblación y al desarrollo requiere y contempla la transversalidad de género como principio, y tiene como objetivo la igualdad entre mujeres y hombres y el **empoderamiento de las mujeres**.

Cuadro 10. Reto Demográfico Eje 5.

La dinámica socioeconómica de los espacios rurales y de las zonas afectadas por la despoblación genera una **brecha de desigualdad tanto con las mujeres como los jóvenes**, que encuentran serias dificultades para desarrollar sus proyectos personales, profesionales y familiares en condiciones de equidad, pese a su cualificación y competencia.

Por ello, a través del Plan de Medidas, las mujeres y los jóvenes pueden desempeñar un papel esencial en la revitalización de los **pequeños municipios y áreas rurales**. La atracción y la fijación del **talento de las mujeres** y los jóvenes, su capacitación, y la creación de oportunidades para el emprendimiento, abren nuevas perspectivas y contribuye al desarrollo económico y social en estos territorios.

Además de la generación de oportunidades, se atiende la igualdad de derechos de las mujeres en el territorio, tanto avanzando en **conciliación y la corresponsabilidad**, como garantizando la seguridad y atención a las **víctimas de violencia** de género.

¹⁵ Véase al respecto el **Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural** (2021) del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

La política de igualdad también se dirige **hacia las propias instituciones**. En este sentido desde la aprobación de la LOIE-MH, se han puesto en marcha **planes de igualdad dirigidos a los propios organismos públicos** como destinatarios de las acciones (previsto en su artículo 64).

El enfoque que se ha seguido en España es el impulsado por el **Plan de Igualdad de la AGE y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio**. El Plan establece principios orientadores de la acción pública, objetivos y áreas prioritarias de intervención. En el **III Plan de Igualdad** se señala la importancia de estas actuaciones del siguiente modo:

En las Administraciones Públicas se reproducen las mismas dinámicas, roles, costumbres y estereotipos de género que en cualquier otra organización y que en otros ámbitos de nuestra sociedad. Estos roles y estereotipos son la base, en gran medida, de las desigualdades entre mujeres y hombres. Los sesgos de género, las conductas sexistas, y las barreras invisibles (propias y ajenas) influyen, por ejemplo, en la promoción profesional –techo de cristal–, en una segregación o representación desigual según qué ocupaciones profesionales, o en la división tradicional de los roles de cuidado, y explican diferentes situaciones de discriminación directas e indirectas.

Precisamente, una de las áreas en las que el **Instituto de las Mujeres** desarrolla su labor es la **promoción de la transversalidad** del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la administración pública.

Entre sus acciones destaca el *Programa de mainstreaming de género*, y en el ámbito local los convenios de colaboración suscritos con la **Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)**. De dicha iniciativa ha surgido la **convocatoria anual de ayudas a entidades locales** para desarrollar actuaciones en materia de igualdad¹⁶, así como la elaboración de **materiales de referencia clave** para elaboración y gestión de políticas locales de igualdad¹⁷.

Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad



Guía para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad en los Gobiernos Locales de Municipios de menos de 10.000 Habitantes



Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad



También es necesario señalar las iniciativas de estudios y materiales fruto de la colaboración entre la FEMP y la Delegación del Gobierno con la Violencia de Género (DGVG), para la realización de acciones en el ámbito local para combatir la violencia de género¹⁸. Entre ellas destaca el **Concurso de buenas prácticas locales contra la violencia de género**¹⁹.

Desde una perspectiva territorial más amplia, además de las iniciativas estatales, hay que señalar que las **políticas autonómicas de igualdad contribuyen a orientar las prioridades** en materia de igualdad en los territorios y proporcionan financiación para las mismas.

¹⁶ La convocatoria del año 2022 cuenta con un presupuesto de 225.000 euros. Están destinadas a los ayuntamientos con una población de 100.000 habitantes o menos que cuenten con un Plan de Igualdad vigente, y los ayuntamientos y agrupaciones de municipios que no superen los 10.000 vecinos y en las que su población menor de tres años supere el 3%. En esta última, podrán concurrir Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares siempre que sus proyectos tengan como destino a municipios con estas características.

¹⁷ Todos disponibles en la web oficial de la [FEMP](#).

¹⁸ Por ejemplo, la *Propuesta Intersectorial de Intervención Integral Local contra la Violencia sobre la Mujer*.

¹⁹ Las buenas prácticas en materia de sensibilización, atención, detección y coordinación, pueden consultarse en la [web](#) de la DGVG.

En este sentido hay que señalar que la **legislación es profusa**. Además de normas se han desarrollado distintos planes estratégicos y sectoriales con diferentes enfoques y conceptos. En ocasiones esto ha contribuido a cierta confusión terminológica de una comunidad autónoma a otra.

La Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado (BOE), ofrece un compilatorio en materia de igualdad que es actualizado periódicamente. Contiene toda la normativa en vigor en formato de publicación electrónica, tanto la internacional como la de aplicación estatal, así como la de las comunidades autónomas y ciudades autónomas de Ceuta y de Melilla.

En línea con lo anterior, hay que destacar que diferentes **organismos de igualdad supralocales** (autonómicos²⁰, de federaciones de municipios y provincias, Diputaciones provinciales) han elaborado procedimientos para **promover que las entidades locales se impliquen en la elaboración de políticas** de igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito de actuación. A este respecto sobresale la actividad del **Área de Igualdad de la FEMP**, que tiene como objetivo principal promover la gestión de las políticas locales de igualdad, así como la incorporación de la perspectiva de género a todos los ámbitos de la vida local.

La FEMP dispone de varios recursos específicos para las entidades locales además de declaraciones institucionales y Resoluciones de la **Comisión de Igualdad** que ayudan a orientar la acción local en esta materia. Entre sus actuaciones destaca, además de los convenios con el Instituto de las Mujeres y la DGVG, el Programa Dana+ de formación y asesoramiento online en igualdad para entidades locales.

A lo largo de las últimas décadas, entre las iniciativas de estas instituciones, han surgido propuestas de **recopilación de buenas prácticas y manuales o guías** que conducen hacia la elaboración de políticas locales de igualdad entre mujeres y hombres (a las que hay que sumar las guías ya señaladas de la propia FEMP). En el cuadro siguiente se recogen algunas de estas iniciativas que puede resultar de interés consultar.

²⁰ El Instituto de las Mujeres en su página web ofrece una relación de organismos de igualdad de ámbito estatal y autonómico.

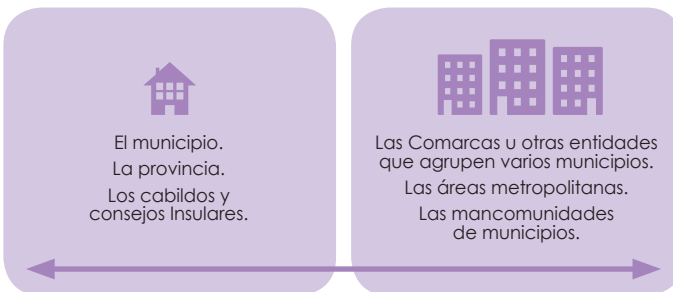
Cuadro 11. BBPP: Prácticas de interés supralocales dirigidas a las entidades locales para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

- La **Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP)** creó la Escuela de Liderazgo y Empoderamiento para Mujeres Electas Locales (ELEM), un lugar de encuentro con el fin de definir un nuevo modelo de liderazgo, que fomente la participación en puestos de toma de decisiones y que aliente la perspectiva de género en todas las acciones de la política local.
- La **Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP)** promueve el Observatorio Electoral desde la perspectiva de Género; que es una herramienta virtual para dar visibilidad a las representantes andaluzas en gobiernos locales y parlamentos y apreciar su evolución desde 1983.
- La **FAMP** ofrece una selección de actuaciones a través de su **Observatorio** de Políticas de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.
- Existen guías para el diseño de políticas y planes locales de igualdad promovidas por entidades como el **Cabildo de Tenerife**, la **Asociación Catalana de Municipis**, la **Diputación de Toledo** y el Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha, **EUDEL-Asociación de Municipios Vascos** y EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer, el **Instituto de la Mujer de Extremadura**, la **Generalitat Valenciana**, la **FAMCP**, entre otras.
- La **FEMP** también ha editado varias guías junto con el Instituto de las Mujeres.

El estado de situación de las políticas locales de igualdad

Es necesario comenzar recordando que, de acuerdo con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de la Administración Local (artículo 3), las entidades que forman la **Administración Local** de acuerdo con la organización del Estado son muy diversas:

Figura 3. Tipología de entidades locales en España.



En España las entidades locales son heterogéneas y el ámbito de su actuación puede ser más o menos extensivo. La diversidad de lo local debe considerarse, además del **tamaño municipal** (número de habitantes)²¹, elementos como la **ruralidad y la dispersión poblacional**²².

Debe presentarse atención a los **ámbitos locales de menos 10.000 habitantes** (pequeños) y de carácter rural. Las **áreas no urbanas en España comprenden 7.054 municipios, el 17,6% de la población del país y un 79,4% de la superficie**. Representan el 86,8% de los municipios españoles²³. Es imprescindible atender a la especificidad de los municipios medianos y pequeños de ámbito rural.

Más del 17% de la población española vive en el medio rural, donde se enfrenta a diversos retos socioeconómicos y demográficos (principalmente de envejecimiento y de éxodo femenino). Las **desigualdades que persisten** entre hombres y mujeres requieren urgentemente de políticas de igualdad efectivas, que permitan romper con las brechas de género, y visibilizar el papel activo que juegan las mujeres en estos territorios, no sólo desde el punto de vista socioeconómico, sino también como pilar fundamental para el desarrollo, el mantenimiento y la sostenibilidad de las zonas rurales (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2021).

En el **ámbito rural** es imprescindible aludir al impacto positivo de los **programas de desarrollo rural para el desarrollo local y regional** asociados fundamentalmente a los **fondos europeos** (FEADER, FEDER, FSE, etc.) y a los programas autonómicos

²¹ Hace referencia a la división del Instituto Nacional de Estadística (INE) de municipios de 500 y menos habitantes; de 501 a 2.000 habitantes; de 2.001 a 5.000 habitantes; de 5.001 a 10.000 habitantes; de 10.001 a 20.000 habitantes; de 20.001 a 50.000 habitantes; de 50.001 a 100.000 habitantes; de 100.001 a 500.000 habitantes; y municipios de 500.001 habitantes y más.

²² Suele considerarse “ámbito rural” al conjunto de municipios de menos de 30.000 habitantes y una densidad inferior a los 100 habitantes por km, si bien esto puede variar en cada Comunidad Autónoma. Un pequeño municipio tiende a ser considerado como tal cuando tiene una población inferior a 5.000 habitantes, pero ello no determina su carácter rural, que está determinado por su estructura económica.

²³ En las grandes áreas urbanas (mayores de 50.000 habitantes (municipales o plurimunicipales) se agrupan un total de 755 municipios con 32 millones de habitantes. En el 9,3% de los municipios españoles viven el 69,29% del total de la población. En las pequeñas áreas urbanas se agrupa el resto, comprendiendo ciudades entre 20.000 y 50.000 habitantes, y municipios urbanos entre 5.000 y 20.000 habitantes. Véase la clasificación de las **Áreas urbanas en España 2020** del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, DG de Vivienda y Suelo (2021).

que contribuyen a su implementación²⁴. En este sentido hay que subrayar la actividad vital de los **Grupos de Acción Local** (GAL) y **Grupos de Desarrollo Rural** (GDR), así como el trabajo que se realizan en materia de igualdad a través de las redes de intercambio existentes, como es la **Red Rural Nacional** (RRN).

La **Red Rural Nacional** es una plataforma integrada por las administraciones (estatal, regional y local), agentes sociales y económicos, representantes de la sociedad civil y organizaciones de investigación vinculadas al medio rural. La RRN ofrece una selección de buenas prácticas y las actuaciones seleccionadas en los Premios de excelencia a la **innovación para mujeres rurales**.

Como puede apreciarse en las páginas anteriores, el contexto institucional español recoge explícitamente la importancia de la **acción local** en las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, aunque no siempre cuente con **la financiación sostenible que requieren**.

Desde la implantación de la democracia en nuestro país, las entidades locales han desempeñado un rol insustituible en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y sobre todo, en la atención a las mujeres, especialmente aquellas en **situación de especial vulnerabilidad** o en situaciones de **riesgo de exclusión** social.

En este desempeño **las asociaciones de mujeres y el movimiento feminista** han tenido un liderazgo variable, en el que ha influido varios factores, como son: el grado de fomento de la participación social y política de las mujeres en los municipios, la falta de relevo generacional en algunos casos y la ausencia de un enfoque de empoderamiento en la política de igualdad local, entre otros.

En cuanto a la **evolución de la implantación de las políticas de igualdad**, éste ha sido **desigual**. Tal y como señaló la FEMP²⁵ hace décadas (2006)...

²⁴ De forma particular, en el contexto nacional han destacado el Plan para la Igualdad de Género en el Desarrollo Sostenible del Medio Rural (2011-2014), la creación de la Red de Políticas de Igualdad entre Hombres y Mujeres, el Plan para la Promoción de las Mujeres Rurales 2015-2018.

²⁵ Véase FEMP. 2006. Documento marco para la gestión de las políticas locales de igualdad. Madrid: FEMP-Instituto de la Mujer.

La diferencia del tamaño de los municipios es una variable que estuvo presente en la evolución de las Políticas de Igualdad de mujeres y hombres (...). Mientras que las Concejalías de Mujer fueron habituales en las corporaciones de los grandes y medianos municipios, no ocurrió lo mismo en los pequeños. En los municipios mayores de 50.000 habitantes el trabajo que se realizaba fundamentalmente desde las áreas y concejalías de Mujer se vio reforzado en la medida en que desde otras instancias administrativas se crearon organismos (Instituto de la Mujer en 1983, por ejemplo, organismos de mujer –Institutos o Direcciones Generales– en las comunidades autónomas) y se planificaron marcos de trabajo (I Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, 1988-1990, planes de igualdad en las comunidades autónomas) que reflejaban la Política de Igualdad promovida desde la Unión Europea. Es en ellos donde, a partir de 1990, se empezaron a aprobar Políticas Específicas de Igualdad entre mujeres y hombres. Se aprobaron planes municipales de igualdad apoyados en ocasiones por otras administraciones locales como diputaciones, cabildos o consejos insulares o comarcales.

Junto a los planes generales (que trataban de abordar las diferentes áreas de intervención de la Administración Local), se realizaban planes sectoriales (fundamentalmente de empleo, violencia contra las mujeres, de conciliación entre las responsabilidades familiares, personales, sociales y laborales, etc.) o programas y actuaciones más o menos estables o puntuales.

Estas políticas tienen debilidades que han sido señaladas por algunas expertas, entre las que se pueden destacar que cuando no se sustentan en mandatos políticos dependen en buena medida de la capacidad individual de influencia de las responsables políticas o técnicas del área o la concejalía sobre el resto de áreas de intervención municipal. Además, las concejalías de Mujer suelen ser espacios con un poder relativo en el organigrama de la corporación local y tienen habitualmente pocas posibilidades de liderar políticas específicas que incluyan además del presupuesto propio, partidas consignadas en el presupuesto de otras áreas municipales.

No obstante, a pesar de su diferente implantación, **la política de igualdad local forma parte de la vida institucional de nuestros territorios**. Hace casi veinte años, la Federación reconoció que “en la actualidad no existe Ayuntamiento, Diputación, Cabildo o Consejo Insular que no tenga en su estructura de gobierno áreas u organismos específicos de igualdad dedicados a la incorporación del **enfoque de género** en todas las políticas locales” (FEMP, 2006:9). Como señala la propia FEMP, requerimos ahora –no solamente reivindicar su presencia– sino su eficacia e innovación.

Gran parte del análisis señalado por la FEMP, ejemplificado en el texto anterior, continúa siendo vigente. Ciertamente, las estrategias de **transversalidad de género empezaron a generalizarse** en los municipios en mayor medida a partir de la puesta en marcha de la *ley de igualdad* del año 2007 (LOIEMH). No obstante, han tenido una mayor incidencia en municipios de más población que en los pequeños municipios que, entre otras causas (como la falta de presupuesto y recursos humanos suficientemente capacitados) han tenido que enfrentarse a importantes **problemas de financiación y de competencias**.

La crisis económica y la recesión que siguió durante el periodo 2008-2016 tuvieron un importante impacto en la financiación destinada a las políticas de igualdad. Conviene recordar, como señalan figuras expertas en la materia²⁶, que “las políticas de austeridad habrían tenido su cuota de impacto en el ámbito local no solo en términos de reducción presupuestaria, sino también de recorte competencial amparado en la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local”.

En este sentido, algunas voces alertan sobre un panorama de desmantelamiento de las políticas de género con un impacto muy negativo en las iniciativas de mainstreaming, “abandonadas” en muchos casos por acciones más específicas hacia las mujeres golpeadas por la crisis (Lombardo y León, 2015). En este contexto se recuerda que “se llegó a producir una desarticulación de las instituciones de igualdad, observándose cómo

²⁶ Véanse: Lombardo, E., y León, M. (2015). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas*, 5, 13-35; y Otero-Hermida, P. y Bouzas Lorenzo, R. (2018). El rol del ámbito local en la adopción del mainstreaming de género en políticas de empleo. *Revista de Estudios Políticos*, 182, 191-224. Página 201.

desaparecían instituciones autonómicas, así como consejos de Participación de la Mujer; por ejemplo, en Galicia y Madrid (Alonso y Paleo, 2014; Diz y Lois, 2011)” (en Otero-Hermida y Bouzas, 2018: 200).

La transversalidad requiere no solamente de voluntad política, sino también de presupuesto, de recursos humanos estables y capacitados, así como espacios de coordinación intrainstitucional, colaboración interinstitucional y mecanismos de seguimiento específicos. Elementos que no siempre están disponibles en los municipios pequeños y de ámbito rural.

Hace una década que los estudios al respecto²⁷ ya señalaban que las políticas de igualdad locales continuaban (de forma mayoritaria) **concentrándose en planes de igualdad para la ciudadanía y acciones positivas dirigidas a las mujeres**. Las acciones transversales y los planes de igualdad organizacionales (hacia la institución) eran escasos, y lo continúan siendo (pese a los avances).

A este respecto, las expertas han señalado²⁸ que el elemento principal de la acción local en política de género era la elaboración de Programas y Planes de Igualdad. Así, se ha considerado que “su existencia no implicaba su puesta en práctica, ya que es necesario evaluar la concreción y claridad de los objetivos, la existencia de mecanismos de coordinación entre las entidades municipales, la programación de actividades y tiempos, la disponibilidad de herramientas de evaluación y la dotación presupuestaria” (Gago García y Rodríguez Moya, 2014: 345).

Por lo tanto, hay que señalar que las denominadas como actuaciones transversales en muchas ocasiones **no responden a los requisitos de estas acciones**. Se trata más bien de medidas sectoriales dirigidas a las mujeres; es decir, se aplican a servicios sociales, educación, deportes, urbanismo, salud, cultura, etc. pero **no hay un cambio de procedimientos dentro de esas políticas** en general.

²⁷ Por ejemplo, Bouzas, R. Y Otero, P. (2011). Las políticas municipales de género en España: estructuras de implementación y condicionantes, X Congreso de AECPA. También Rodríguez, M. J. Y Navarro, C. (2012). La feminización de la dinámica política municipal. El caso de los municipios españoles, Revista Internacional de Sociología 70(1), 181-201.

²⁸ Gago García, Cándida; Rodríguez Moya, Juana María. (2014) Presente de las políticas de igualdad en ámbito local de la Comunidad de Madrid, Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles, 66, 341-367.

En cuanto a los planes de igualdad internos (dirigidos a las propias instituciones locales), éstos han tendido a concentrarse en dos aspectos. Por un lado, medidas que favorezcan **la conciliación de la vida laboral, familiar y personal** –por encima de la corresponsabilidad²⁹–; y por otro, en la **formación generalista en materia de igualdad** a sus recursos humanos. El cambio de cultura organizacional, la prevención de la violencia machista dentro de la institución y la consolidación de recursos humanos especializados en materia de igualdad todavía son un reto pendiente. Junto con lo anterior, hay que señalar la escasa presencia de **presupuestos locales con enfoque de género**, que en nuestro país tienen un insuficiente desarrollo, incluso en municipios de tamaño grande y mediano³⁰.

En contraposición con lo anterior, las **políticas de mayor trayectoria e innovadoras** proponen la aplicación de la perspectiva de género en los presupuestos municipales, la elaboración de planes de igualdad internos, estrategias de cambio de procedimientos para la transversalización, iniciativas de pactos locales, y pautas para el desarrollo de políticas sectoriales (como por ejemplo en seguridad, urbanismo o deportes).

Podemos concluir por tanto que, en la actualidad, encontramos un **panorama diverso en España que refleja una situación heterogénea**. Más allá de la consolidación diferencial de las políticas existentes, hay dos cuestiones relevantes sobre las que reflexionar: una es la presencia de mujeres en la política municipal, y la otra, el requerimiento de que el enfoque de las políticas se sustente en el feminismo.

²⁹ El concepto de conciliación se refiere al equilibrio de la vida laboral y familiar como el derecho que tienen las personas trabajadoras para compatibilizar el empleo con su vida personal en un amplio sentido. La corresponsabilidad alude al “la distribución equilibrada, equitativa y funcional de la planificación, la organización y la realización de las tareas domésticas, del cuidado de menores y de personas dependientes, de los espacios de educación y del trabajo remunerado” (Ayuntamiento de Barcelona, 2021). Para garantizar la conciliación y la corresponsabilidad deben implicarse diferentes agentes: Estado, mercado, familias y comunidad.

³⁰ Véase al respecto: Alarcón García, Gloria; Guirado García, Pedro. (2019) Los presupuestos con perspectiva de género como instrumento de intervención política. la visión municipal en el panorama español, en Ortiz González-Conde, Francisco Miguel coord.); López Anierte, María del Carmen (dir.); Rubio Fernández, Eva María (dir.). (2019). Visiones multidisciplinares de la igualdad entre hombres y mujeres. Págs. 437-449.

Mujeres y feminismo en las políticas

La **importancia de contar con mujeres cargos electos** para que se desarrollen políticas locales de igualdad ha sido señalado por numerosos organismos nacionales e internacionales y así se ha puesto de manifiesto en los estudios al respecto. También es de gran relevancia reflexionar sobre **qué cargo ocupan** las mujeres que son nuestras representantes en las distintas áreas municipales (si reproducen roles de género en torno al cuidado y la educación, por ejemplo) y sobre **dónde se ubica el área** de mayor responsabilidad en materia de igualdad (si en alcaldía, un área propia, o subsumida en bienestar social).

Esta cuestión ha sido considerada como un indicador de seguimiento de la **Agenda 2030**. Está relacionado con el ODS 5 relativo a la igualdad. Se trata del indicador 5.5.1b: Proporción de escaños ocupados por mujeres en a) los parlamentos nacionales y b) los gobiernos locales, que se relaciona con la Meta 5.5. *Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública*. El Instituto Nacional de Estadística (INE), realiza el seguimiento al respecto.

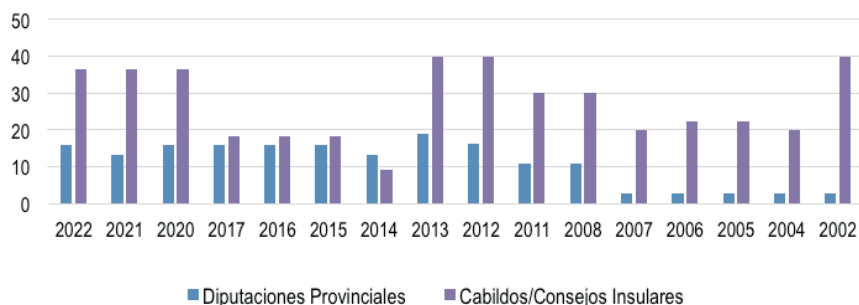
ONU Mujeres (2022)³¹ ofrece un análisis internacional al respecto donde se muestra que **España ocupa el puesto 26 de 133 países** respecto a la representación de mujeres como cargos locales electos (con un 38.49% según datos del año 2019).

Globalmente, la representación de las mujeres en los órganos locales es mayor que en los parlamentos nacionales y regionales, pero todavía no está en igualdad de condiciones con los hombres. Las mujeres están muy poco representadas: 70 países se sitúan entre el 10% y el 30% de representación femenina, y 15 países tienen menos del 10%.

En España no se ha superado la media del 40% de **presidentas mujeres en Cabildos o Consejos** Insulares, y en cuanto a las **diputaciones provinciales** no se llega al 20%. No ha habido mujeres presidentas de las **diputaciones forales**. Por comunidades autónomas, destaca Cataluña con el 50% de mujeres presidentas, y Andalucía y Galicia con el 25% respectivamente.

³¹ UN Women. (2022). Women's representation in local government: A global analysis. Governance and Participation Section of UN Women.

Figura 4. Presidentas de Diputaciones Provinciales y Cabildos/Consejos Insulares (España).

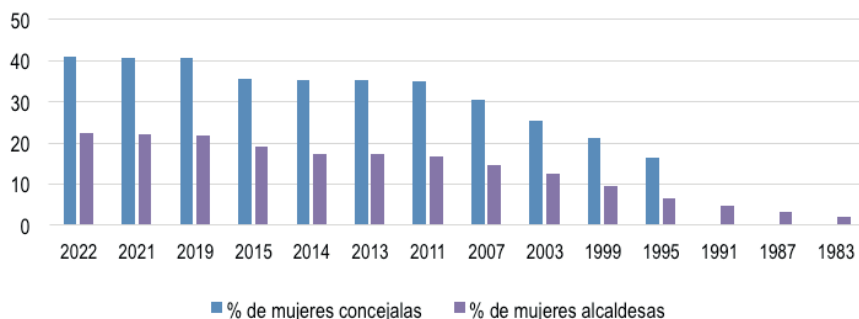


Fuente: Elaboración del Instituto de las Mujeres a partir de los datos facilitados por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública (08/06/2022).

En cuanto a los gobiernos municipales, las **mujeres alcaldesas** no llegan ni a 1 de cada 4 alcaldes. Las mujeres suponen el 22,30% de todos los regidores (en el año 2022). Las comunidades autónomas con una mayor proporción de mujeres en el máximo poder municipal son Murcia (35,6%), País vasco (30,3%), Asturias (29,5%) y la Comunidad Valenciana (28,8%).

Por su parte, las **mujeres concejales** dentro de los gobiernos municipales son 4 de cada 10 concejales electos (el 40,9%). Las comunidades autónomas con una mayor proporción de mujeres concejales son País Vasco (47,5%), Murcia (47,4%), Andalucía (46,4%) y Canarias (45,8%).

Figura 5. Mujeres en Alcaldías y Concejalías (España).



Fuente: Elaboración del Instituto de las Mujeres a partir de los datos facilitados por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública (08/06/2022).

Aunque hay pocos estudios al respecto, las investigaciones disponibles³² parecen señalar que cuando hay una **alcaldesa o concejales feministas** en los equipos de gobierno, hay un mayor presupuesto destinado al ámbito social, donde se ubican la mayoría de la inversión en igualdad entre mujeres y hombres. Tiende a ocurrir lo contrario cuando el alcalde es un hombre y hay pocas concejalas o estas no son feministas.

La igualdad entre mujeres y hombres no debe ser una opción ideológica, es una **responsabilidad pública**, una cuestión de derechos humanos y un tema imprescindible para garantizar un desarrollo sostenible de todas las sociedades.

El mencionado estudio de ONU Mujeres (2022) revela algunas **evidencias a tener en cuenta** (ver cuadro posterior), y que se resumen en las siguientes cuatro ideas:

- Las **cuotas electorales** de género funcionan positivamente.
- Los **contextos locales de poder y desigualdad** inciden negativamente en la participación política de las mujeres para ser cargos electos. Cuanto más tradicional es un territorio, menos representantes mujeres hay y en posiciones de menor poder.
- Las **zonas más rurales** y menos urbanizadas pueden mantener valores sociales menos favorables a la participación política de las mujeres.
- **Necesitamos conocer mejor** a las mujeres que toman parte en los gobiernos locales, sobre todo desde la perspectiva de la diversidad.

Cuadro 12. UN Women. (2022). Women's representation in local government: evidencias.

- El 44% de los países con órganos locales elegidos aplican cuotas de género legisladas para corregir los desequilibrios históricos de género en el gobierno local y acelerar la representación de las mujeres. Se ha demostrado que funcionan y tienen un impacto positivo. Los países que utilizan cuotas legisladas tienen una mayor representación de mujeres en el gobierno local. **En España**, las cuotas introducidas en 2007 y 2011 dieron lugar a un aumento de la representación femenina del 26% en 2003 al 35% en las elecciones de 2015.

³² Cabaleiro-Casal, R. and E.J. Buch-Gómez (2019). Women in Spanish Municipal Councils and Budgetary Policies. *Urban Affairs Review*, 56(6), pp. 1715–1745.

- Dentro de los países, la representación de las mujeres en los gobiernos locales varía según las **normas sociales locales y la dinámica de poder**. Las mujeres tienden a estar más **subrepresentadas en las zonas menos urbanizadas**, con normas de género más tradicionales, y también en los cargos políticos o puestos con más poder, en particular el poder de gasto, como en los niveles más altos del gobierno local o en los puestos ejecutivos. Los cargos ejecutivos (por ejemplo alcaldías, tenencias de alcalde) en los gobiernos locales siguen estando fuera del alcance de las mujeres.
- Las capitales suelen tener niveles más altos de representación femenina en comparación con el resto de un país. Esto se debe probablemente a que los **espacios altamente urbanizados** comparten valores más igualitarios.
- Según datos de la Encuesta Mundial de Valores, las actitudes estereotipadas persisten en todas partes, pero son más frecuentes en **las zonas rurales**. Por término medio, el 47% de los habitantes de las zonas rurales siguen considerando que los hombres son mejores políticos que las mujeres, frente al 34% de los habitantes de las zonas urbanas
- Es fundamental señalar la **escasez de datos desglosados** para revelar varias categorías de mujeres a las que se les puede negar el acceso a los puestos de toma de decisiones locales, incluidas las mujeres con discapacidad, las mujeres de grupos económicamente marginados, los grupos étnicos minoritarios, las poblaciones indígenas, los jóvenes o el colectivo LGBTQ+.

Estos datos pueden ser generados por fuentes alternativas, como las encuestas a los miembros del gobierno local, suponiendo que la privacidad y la confidencialidad de la información se respeten adecuadamente. Se necesitan datos más amplios y nuevas herramientas de recogida de datos para captar la participación política y el liderazgo plenos, igualitarios y efectivos de las mujeres.

El estado de situación de las políticas locales de igualdad nos remite a la necesidad de **disponer de instrumentos de diagnóstico y de acción actualizados**, que permitan romper con las brechas de género, y visibilizar el papel activo que juegan las mujeres en, no sólo desde el punto de vista socioeconómico, sino también como pilar fundamental para el desarrollo, el mantenimiento y la sostenibilidad, sobre todo en las zonas rurales.

Esto mismo queda recogido en las **Resoluciones de la Comisión de Igualdad 2019-2023** aprobadas por el XII Pleno de la FEMP (2019), que además representa una declaración de **compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres** y las temáticas prioritarias para la intervención en el ámbito local para nuestro país en la actualidad (ver cuadro de la página siguiente).

Cuadro 13. Puntos clave en la política local de igualdad
(Comisión de Igualdad FEMP, 2019).

- La actuación pública debe **asegurar el cumplimiento** del principio de igualdad entre hombres y mujeres y que **los presupuestos** son el instrumento principal a través del cual se materializan las políticas.
- Al incorporar la perspectiva de género se atenderá a la **diversidad** y se tendrán en cuenta aspectos como el origen étnico, orientación sexual, identidad de género, funcionalidad o edad.
- Fomentar la utilización de las imágenes, contenidos y el **lenguaje no sexista** en la documentación, comunicación y soportes que produzcan las entidades locales tanto directa como indirectamente, con la finalidad de poder construir e interpretar la realidad de nuestras ciudades en términos de igualdad
- Fortalecer la **cooperación con agentes sociales y actores de la sociedad civil** para mejorar el impacto de las políticas y reforzar el empoderamiento de las mujeres, especialmente las están en situación de especial vulnerabilidad y sufren mayor discriminación.
- Potenciar la **participación de las mujeres en el medio rural**, donde se mantienen escenarios de desigualdad que perjudican gravemente su acceso al empleo, a los servicios y a medidas de conciliación.
- Desarrollar las propuestas del **Pacto de Estado** dirigidas a la sensibilización y prevención, atención, asesoramiento, acompañamiento y protección desde perspectivas integrales de las mujeres víctimas de la violencia de género y otras formas de violencia machista (como la trata de seres humanos con fines de explotación sexual).
- Favorecer a través de la **formación y sensibilización** una reflexión y el análisis crítico del sistema patriarcal y la socialización diferenciada que lo sostiene y perpetúa. Desarrollar proyectos encaminados a **modificar los comportamientos** transformando los valores, roles y estereotipos asignados tradicionalmente a las mujeres y a los hombres para lograr una sociedad más justa e igualitaria.
- Establecer medidas para la participación de las mujeres en la **toma de decisiones y su presencia equilibrada en los órganos de representación** que existan. Desarrollar acciones dirigidas al fomento de la conciliación de la vida profesional, personal y familiar y la corresponsabilidad.
- Hacer de las ciudades y pueblos **espacios seguros para la diversidad** de orientación sexual, identidad de género y expresión de género; libres de acoso y violencia.

*Principios y
herramientas para
crear políticas*

2

2. Principios y herramientas para crear políticas

2.1. Perspectiva de género: transversal, interseccional y feminista

Las políticas de igualdad surgen ante la evidencia de la discriminación. Para analizarla, comprenderla y proponer cambios existe un conjunto de conceptos. Este **marco conceptual se actualiza** y evoluciona gracias a la mejora del conocimiento científico en esta materia, las aportaciones de personas expertas y el movimiento feminista.

A continuación se proporciona la descripción de algunos conceptos clave que forman parte de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

El enfoque feminista

A pesar de los avances en materia de igualdad, las experiencias sociales de mujeres y hombres son diferentes. Las mujeres enfrentan una situación de **desigualdad estructural**. Dicha desigualdad se refleja en una distribución **injusta** del poder y de las oportunidades, tanto en el ámbito público como en el privado.

El enfoque feminista considera la igualdad entre mujeres y hombres –y otras identidades sexo-genéricas– como un **derecho fundamental**. Es un derecho cuyo ejercicio efectivo sigue siendo deficitario, por lo que su **reivindicación y protección** son una cuestión de relevancia.

El feminismo nos aporta las nociones clave y las teorías explicativas para entender cómo se construyen las diferencias sociales a partir de las diferencias anatómicas y su interpretación cultural. Es necesario emplear el **feminismo como teoría crítica**, para realizar análisis específicos de la realidad social y aportar soluciones ante los retrocesos que acontecen y los retos pendientes.

La igualdad de género es reconocida como un **derecho humano** “necesario para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”. Así es contemplado por los instrumentos internacionales de derechos humanos, y más recientemente por la **Agenda 2030** de las Naciones Unidas en su objetivo de desarrollo sostenible (ODS) número 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas). **El enfoque de derechos es el que nos permite intervenir desde cualquier nivel político.**

En la actualidad presenciamos la denominada **cuarta ola del feminismo**, que conjuga los avances del movimiento social con nuevos enfoques y conceptos para analizar la desigualdad, como es la interseccionalidad, el trabajo con las masculinidades, la organización social de los cuidados, el cambio climático, la brecha de género digital, etc.³³

Gracias a la acción del **movimiento feminista** se ha producido una importante toma de conciencia de los problemas actuales entorno a la igualdad entre mujeres y hombres. De esta forma, la ciudadanía demanda un **mayor compromiso de las administraciones**.

Las políticas públicas inciden positivamente en **relaciones de género más igualitarias** entre mujeres y hombres. Intervienen en la transformación de estructuras y mentalidades, empoderando a las mujeres y erradicando las masculinidades no igualitarias entre los hombres que perpetúan la desigualdad.

La interseccionalidad

La teoría sociológica de la interseccionalidad (Crenshaw, 1989; Collins 1994) ayuda a comprender cómo las mujeres (y los hombres) **no son colectivos homogéneos**. Esta noción explica que las experiencias en torno al género se diferencian en función de su **intersección con otras variables** (también de discriminación), como son: la racialización, la etnia, la situación económica, la orientación y opción sexual, la edad, la (dis)capacidad, el origen geográfico y el hábitat.

Respecto al hábitat hay que considerar que las mujeres de **municipios pequeños y de ámbito rural** enfrentan mayores dificultades que las que viven en áreas urbanas y municipios grandes.

De esta forma, hay que tener en cuenta que...

- Las diferentes posiciones ante la desigualdad suelen relacionarse con experiencias de **discriminación múltiple**, porque las discriminaciones suelen ser sumativas.
- También implica el reconocimiento que hay mujeres que se encuentran en una **situación de mayor vulnerabilidad**, que enfrentan un mayor grado de discriminación, que dependiendo de cada contexto pueden ser: mujeres mayores, mujeres de etnia gitana, mujeres con discapacidad, adolescentes y jóvenes, mujeres que viven en el

³³ Véase Varela, Nuria. Feminismo 4.0: la cuarta ola. Ediciones B.

ámbito rural, mujeres migrantes (en particular las que están en situación de irregularidad administrativa), mujeres con orientación e identidad sexual diversa, mujeres afrodescendientes, etc.

Tal y como señala el PEIEMH, el enfoque interseccional es un instrumento analítico para entender la complejidad de las desigualdades sociales y las peores formas de discriminación.

La diversidad forma parte de todos los grupos sociales y, por tanto, se requiere de este reconocimiento para no homogeneizar las experiencias de las mujeres ni las de los hombres.

Perspectiva de género y políticas de igualdad

Considerar que el orden de género vigente se puede transformar, implica que es sensible a la **intervención política**. Por tanto, la desigualdad y la discriminación se erradican a través de **políticas de igualdad entre mujeres y hombres**. Para su implementación es necesario diferenciar los siguientes matices:

- Son políticas destinadas a generar la **igualdad de oportunidades** mediante acciones de promoción, supresión de barreras y corrección de desigualdades.

Suponen, tal y como señala la Unión Europea, “la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social”, es decir garantizar la **igualdad de trato**.

- **Igualdad de género** supone la aceptación y el valor de las diferencias de mujeres y de hombres, sin que ninguna distinción suponga un menor valor, menos oportunidades.

Implica **equidad de género**, esto es: procurar a cada persona en función de sus necesidades y su punto de partida, para garantizar que hombres y mujeres llegamos a la **igualdad de resultados**. Requiere por tanto en ocasiones un tratamiento diferencial, una **acción positiva**.

- El reconocimiento de esta **igualdad formal**, por ejemplo la que realizan las leyes, es insuficiente. La **prohibición de la discriminación**, tampoco ha resultado del todo eficaz. Muchas discriminaciones son indirectas y poco visibles. Por eso, requerimos de acciones planificadas que **eliminen los obstáculos** de la participación real y efectiva de las mujeres. Aquí es donde implementamos las **políticas de igualdad** como una intervención planificada y transversal.

- Implica reconocer que si no se tiene en cuenta el contexto de discriminación y los mecanismos que lo reproducen, **la desigualdad entre mujeres y hombres se perpetúa**.
- Por ello, se requiere tener en cuenta –de forma sistemática– las diferentes **experiencias de mujeres y hombres, necesidades e intereses**, para identificar las barreras que enfrentan de manera que todas las personas puedan beneficiarse de todas las políticas y sus recursos, corrigiendo la desigualdad y evitando que se reproduzca.

La “**perspectiva de género**” es por tanto la aplicación práctica del principio de igualdad; supone tener en cuenta que la neutralidad de género no existe. Todas las acciones políticas pueden tener impactos diferenciados en mujeres y en hombres que hay que prever y atender.

Sexo, género y desigualdad

Los **conceptos de “sexo” y “género”** han evolucionado con el paso del tiempo. Ambos son centrales para comprender la realidad social que las políticas de igualdad quieren transformar.

- **Sexo** hace referencia al conjunto de características biológicas, físicas y anatómicas por las cuales las personas se pueden clasificar en mujeres, hombres o personas intersexuales (que tienden a ser omitidas erróneamente)³⁴.
- **Género** es un concepto de análisis. Lo utilizamos para entender cómo interpretamos la diferencia sexual asignada a las personas. Hasta el momento la división se ha realizado de forma binaria, es decir: mujeres (femenino) u hombres (masculino).

La interpretación de las diferencias entre ambos cambia de una cultura a otra y según los momentos históricos. Comprende la asignación de funciones sociales, valores, actitudes, comportamientos, normas, espacios, etc., que se asignan para hombres y mujeres de manera diferenciada. Dependiendo del contexto también se ha diferencia a las personas intersexuales.

³⁴ La intersexualidad es una variación biológica. No se refiere a la identidad de las personas ni a su orientación sexual. Implica variaciones en cromosomas, órganos reproductivos (gónadas) y genitales. Su visibilidad es importante para tener en cuenta la diversidad sexo-genérica en nuestra sociedad.

La definición social de qué es un “hombre” y qué es ser una “mujer” tiene claras repercusiones políticas³⁵.

La diferencia sexual **no es neutral**. En la sociedad continúa siendo interpretada en términos jerárquicos, de desigualdad, a partir de la consideración de las mujeres y de lo femenino como inferiores y de menor valor que los hombres y lo masculino. Así mismo se omite y se tiende a intervenir el cuerpo de las personas intersexuales sistemáticamente, sin respetar sus derechos.

El análisis de las diferencias **no debe presuponer una lógica heterosexual**. La identidad en términos binarios (hombre o mujer), no implica en ningún caso que la orientación sexual de una persona. Conceptualmente, el género y la sexualidad se componen de cuatro dimensiones: el sexo, la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual³⁶.

Una expresión clara de la desigualdad expresada en el binarismo de género (es decir, entre mujeres y hombres) es la **división sexual del trabajo**. Se refiere a la asignación de distintos espacios de actuación para mujeres y hombres (el espacio privado y doméstico para unas, y el público y remunerado para los otros). Ello implica diferentes expectativas hacia uno/a mismo/a y de los demás hacia sí; y diferentes valores personales que afectan a las estrategias vitales y decisiones personales.

Las identidades de mujeres y hombres se han creado a través de **procesos históricos**. Estos procesos explican las diferencias en su posición social, económica y política. Se refuerzan –y se modifican– a través de las instituciones sociales, las normas, y la transmisión simbólica de la cultura y el lenguaje. Por este motivo, **modificar actitudes, creencias y estereotipos es una cuestión crucial**.

La máxima expresión de discriminación es la **violencia contra las mujeres y las niñas**. Funciona como un **mecanismo estructural de opresión**. Se activa en los espacios privados y en los públicos; en las relaciones íntimas y en las sociales, como por ejemplo en las laborales y en los espacios de ocio.

³⁵ Este reconocimiento para las políticas públicas emerge de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995).

³⁶ Véase De Quintana Medina, Júlía (2021) Guía práctica 18. La perspectiva de género en la evaluación de políticas públicas. Barcelona: Institut Català d’Avaluació de Polítiques Públiques Ivàlua.

En esta división sexual también se aplica la **jerarquía de valores**. Los **ámbitos feminizados** son invisibilizados, como por ejemplo el cuidado de las personas, que es fundamental para el sostenimiento de la vida y el funcionamiento de la economía y el mercado de trabajo.

En esta diferencia jerárquica se fundamenta la **concepción patriarcal** de la sociedad. Ésta se expresa de muchas formas, fundamentalmente en que la toma de decisiones sobre los recursos, las oportunidades y el desarrollo quedan fuera del alcance efectivo del conjunto de las mujeres. Esto genera un sistema de discriminación complejo en el que las **masculinidades no igualitarias** desempeñan un papel clave.

No obstante, no todas las mujeres son iguales ni ocupan la misma posición social ante la discriminación, **tampoco los hombres**. El sentido de ser “mujer” y las experiencias que conlleva requieren este reconocimiento. A comprender las diferentes dentro de las propias mujeres y dentro de los hombres contribuye el concepto de interseccionalidad (que veremos más adelante).

El sistema de desigualdad de género **evoluciona en sus formas de expresión**, muchas de ellas son poco visibles y son sutiles. La desigualdad se reproduce adaptándose a los cambios sociales, por lo que requiere **diagnósticos actualizados** de los contextos de discriminación, e innovación en las estrategias para erradicar los mecanismos de perpetuación de la desigualdad.

Transversalidad de género o enfoque integrado de género

Este concepto surge por primera vez **vinculado a las políticas públicas** en la III Conferencia Internacional sobre las Mujeres de Naciones Unidas (Nairobi, 1985). Tras la IV Conferencia (Beijing, 1995), la Plataforma de Acción que allí se aprobó la asume explícitamente como estrategia a adoptar, a la vez que señala la importancia de producir datos desagregados por sexos para su planificación y posterior evaluación.

La producción de información por sexo de toda actividad es indisoluble de las estrategias de transversalización de la perspectiva de género. La información municipal requiere producirse y analizarse a partir de la variable sexo (hombre, mujer, otro) tanto de forma previa al diseño de las políticas (diagnóstico) como a lo largo de la ejecución de las iniciativas institucionales (seguimiento) y su finalización (evaluación).

La definición que se adopta es en general la propuesta por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC, 1997), que es la siguiente:

“El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, inclusive las leyes, y está destinado a hacer que preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los sexos”.

A su vez, el **Consejo de Europa** (1998) aludió a la transversalidad de género (mainstreaming en inglés), como “la **(re)organización, mejora, desarrollo y evaluación** de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas”.

En España, la transversalidad es obligatoria al ser un principio de actuación para todas las administraciones (recordemos el artículo 15 de la LOIMH) **en todas las políticas generales**. Tal y como señala el Instituto de las Mujeres³⁷, “La transversalidad de género es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, **corregir procedimientos y métodos de trabajo** e impulsar tendencias de cambio social. No se trata de una aplicación esporádica de medidas puntuales sino de la aplicación de políticas transversales de género que supongan un **cambio estructural y social**.”

³⁷ Véase el [Programa Mainstreaming de Género](#) del Instituto de las Mujeres (s.f.).

A su vez, la FEMP (2006:50) recuerda que la transversalización es una estrategia con **resultados a medio y largo plazo** para:

- **Integrar** la igualdad de oportunidades en las políticas y prácticas cotidianas de los gobiernos y otros organismos públicos.
- **Evitar** los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, involucrando tanto a mujeres como a **hombres**.
- Acabar con cualquier tipo de **discriminación por razón de sexo**.

En el ámbito local supone superar la concepción de las políticas de igualdad de género como una responsabilidad específica de un único área o concejalía. Implica:

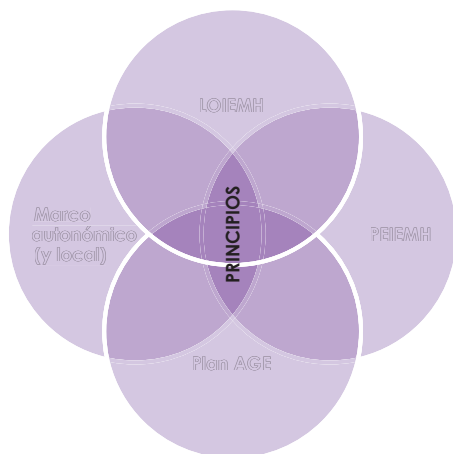
- asumir que responsabilidad de alcanzar la igualdad es **de todas las áreas**, concejalías, servicios, etc. y su acción conjunta y coordinada (también con otras instituciones)
- dirigir **acciones internamente**, hacia la propia organización (entidad local y sus recursos humanos), la ciudadanía (hombres y mujeres) y las organizaciones (sociales y privadas como las empresas).

La transversalidad supone un **cambio de paradigma en las políticas de igualdad**, que han pasado de concentrarse en acciones exclusivas dirigidas a las mujeres para dirigirse a toda la sociedad, los actores privados, las administraciones públicas y los procesos y procedimientos de todas las políticas.

2.2. Principios de actuación pública

En cuanto a los **principios generales que deben regir y orientar las actuaciones de los poderes públicos**, estos quedan determinados por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), además de los instrumentos de planificación estratégica vigentes en cada periodo (véase el apartado 1.3. de la Guía). Así mismo, se tendrán en cuenta las referencias autonómicas. Lo mismo ocurre si existe alguna norma local (reglamento, decreto, orden, ordenanza, bando).

Cuadro 14. Marco de principios de la actuación pública.



La LOIEMH establece en su **artículo 14** doce *Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos*. Son los siguientes:

1. El compromiso con la **efectividad** del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el **conjunto de las políticas** económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La **colaboración y cooperación** entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La **participación equilibrada** de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la **erradicación de la violencia** de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de **colectivos de especial vulnerabilidad** como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La protección de la **maternidad**, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
8. El establecimiento de medidas que aseguren la **conciliación** del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la **corresponsabilidad** en las labores domésticas y en la atención a la familia.
9. El fomento de **instrumentos de colaboración** entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
11. La implantación de un **lenguaje no sexista** en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de **cooperación internacional** para el desarrollo.

Estos 12 principios de la LOIEMH se ven actualizados (y destacados en alguno de sus rasgos) en los instrumentos temporales de planificación de las políticas concretas.

Es decir, que el marco institucional nos proporciona además **otros principios prácticos complementarios** a través de: (1) el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración del Estado (AGE), y (2) el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025.

De este modo, si tomamos como elemento común el marco estatal veremos que siempre hay **una doble referencia**: la que dirige la Administración hacia sí misma en tanto que organización, y la que dirige hacia la ciudadanía. Véase tabla siguiente.

Cuadro 15. Referencias derivadas de los marcos de planificación.

 <p>Hacia la administración pública Derivados del III Plan AGE</p>	 <p>Hacia la ciudadanía Derivados del PEIEMH 2022-2025</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Adecuado conocimiento y diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres, las discriminaciones que sufren las mujeres y las brechas que enfrentan. • Cambio cultural y organizativo: consolidación de la igualdad de trato y oportunidades; sensibilización y formación a los RRHH; conciliación y corresponsabilidad; fortalecimiento de las estructuras de igualdad e intercambio de experiencias y buenas prácticas. • Transversalidad de género. • Detección temprana y abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación Estratégica/ complementariedad con otros planes. • Sostenibilidad de la vida, Universalidad y Singularidad. • Participación e incidencia • Transparencia y rendición de cuentas. • Sostenibilidad de las políticas de igualdad. • Enfoque de género y enfoque interseccional. • Políticas de acción positiva hacia mujeres.

En este sentido, los principios que se proponen desde el PEIEMH son innovadores y contribuyen a actualizar las políticas en su orientación estratégica (ver cuadro en la página siguiente).

Cuadro 16. Principios de actuación propuestos por el PEIEMH 2022-2025.

Estos principios orientadores se explican del siguiente modo:

- **Sostenibilidad de la vida, Universalidad y Singularidad** hace referencia a: la vida como eje vertebrador de la configuración de un sistema socioeconómico que no reproduzca las desigualdades sociales y de género, y universalidad y singularidad, como criterios éticos.
- **Enfoque de género y enfoque interseccional** amplía la noción de transversalidad incluyendo el reconocimiento de la diversidad ante la desigualdad. El género se entiende en interrelación con otras variables como la racialización, la clase social, la procedencia, la discapacidad, etc. que se influyen entre sí y dependen del contexto situado en el que las vidas de las mujeres se desarrollan. Explica cómo las mujeres experimentan y se manifiesta la desigualdad en sus vidas.
- **Planificación Estratégica/Complementariedad con otros planes**, lo que supone que la acción pública debe implementarse de manera complementaria y coordinada con el resto de estrategias y planes sectoriales afectados por la agenda de igualdad aprobada.
- **Participación e incidencia** alude a la obligatoriedad de articular espacios de interlocución y procesos deliberativos y participativos que incluyan y corresponsabilicen a la ciudadanía y a las organizaciones feministas y de mujeres por la igualdad, en general, en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas.
- **Transparencia y rendición de cuentas** supone trasladar, tanto dentro de la administración como al conjunto de la ciudadanía, los avances en igualdad que se van dando y los recursos públicos empleados para conseguirlo. Implica contar con un sistema de gestión que establezca instrumentos de seguimiento y evaluación, aprendizaje conjunto y difusión.
- **Sostenibilidad de las políticas de igualdad** requiere poner en marcha políticas con las condiciones necesarias para su efectividad a lo largo del tiempo: aprobación de normativa, impulso de la arquitectura de igualdad para asegurar la transversalidad del enfoque de género, organismos de igualdad dotados de recursos adecuados y con personal especializado en igualdad, etc.

*La información
sobre la
realidad local*

3

3. La información sobre la realidad local

3.1. Conocer para diagnosticar y para evaluar

No es posible plantear intervenciones políticas sin el estudio de la realidad a la que se dirigen. **El diagnóstico de la situación de nuestros territorios** representa el pilar de toda acción de política pública. Intervenimos en la realidad social porque queremos transformarla, pero sin un conocimiento actualizado y preciso difícilmente podremos ser eficaces y avanzar en una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres.

Esto despierta diferentes preguntas: ¿a qué desigualdades va a dar respuesta nuestra política? ¿Cómo plantear los objetivos que mejor responden a las necesidades de mujeres y hombres? ¿Cuáles son las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres? ¿Cómo podemos saber qué obstáculos son los que más están interfiriendo en la igualdad? Tampoco podemos evaluar adecuadamente si no podemos comparar nuestros resultados con la situación que teníamos que corregir ¿Qué hemos logrado realmente? ¿Estamos generando efectos no deseados, por ejemplo resistencias entre algunos hombres? ¿Podríamos haber conseguido mejores resultados si hubiésemos empleando otra metodología de intervención? ¿Nuestra entidad local favorece y refuerza los procesos o debemos de intervenir más en ella para corregir sesgos y prevenir discriminaciones?

En muchas ocasiones cuando se quiere innovar sobre una política de igualdad que ya lleva tiempo en un territorio, o si se quiere poner en marcha por primera vez un plan de igualdad, **puede resultar abrumadora** la cantidad de información que podemos llegar a reunir. La recogida de datos es un proceso al que nos dirigimos paulatinamente, **desde todas las áreas** de una entidad, para **mejorar el conocimiento que tenemos** sobre nuestro territorio, sobre la población a la que prestamos servicios, y sobre nuestra propia organización.

El análisis de las desigualdades desde la perspectiva de género abarca todas las esferas de la vida, todas las políticas, todos los ámbitos. Por eso no puede estar asignado a un único área, requiere necesariamente que el conocimiento **se produzca y se analice –sistemáticamente– desde la perspectiva de género.**

Es necesario un equipo de trabajo o grupo motor en la elaboración de los diagnósticos de la desigualdad entre mujeres y hombres. La información que se obtiene desde una **perspectiva colaborativa** incrementa la pertinencia y calidad de la información recopilada, y ello implica a agentes sociales, asociaciones y al movimiento feminista.

Contar con la opinión y necesidades del conjunto de agentes clave y las mujeres y hombres ayuda a generar consensos y además **propicia la implicación** de dichos agentes clave a lo largo del proceso, y para la implementación posterior de la política de igualdad.

Hasta que alcancemos una situación donde se hayan eliminado los **sesgos androcéntricos**³⁸ en la producción de la información disponible, tenemos que dedicar tiempo y recursos a recoger, producir y analizar información estratégica. ¿Qué quiere decir esto? que tenemos que recopilar **datos –siempre desagregados por sexo–** que nos aporten conocimiento sobre áreas que sabemos que son relevantes en las relaciones de género y que aportan información sobre la discriminación de las mujeres y las brechas entre mujeres y hombres en cualquier ámbito de la sociedad.

Un aspecto importante de los diagnósticos es que la indagación no debe ser exclusivamente descriptiva, sino que debe poder aportar **información sobre las causas y las consecuencias** de las desigualdades detectadas. Es decir, hay que preguntar qué ocurre, cuál es el motivo y qué implicaciones tiene. Ello orientará adecuadamente nuestras intervenciones.

³⁸ El androcentrismo toma al varón como el sujeto universal, centro y medida de todas de todas las cosas, y representación global de la humanidad y la sociedad, invisibilizando por tanto a las mujeres.

Cuadro 17. BBPP: Manuales para diagnósticos de género.

Existen numerosos **manuales para llevar a cabo un diagnóstico** de género previo al diseño de una política local de igualdad entre mujeres y hombres. Recomendamos su consulta para las personas usuarias de esta Guía que están más alejadas de esta práctica:

- La FEMP propone un modelo exhaustivo de diagnóstico en su *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad*.
- Otras propuestas similares sobre los diagnósticos son las de la **Asociació Catalana de Municipis**, **EUDEL-Asociación de Municipios Vascos** y **EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer**, el **Instituto de la Mujer de Extremadura**, entre otras.
- Una buena práctica local para mejorar el conocimiento en materia de igualdad es la acción de las "Carpas Violeta" de la Concejalía de Feminismo del **Ayuntamiento de Alcorcón**.

En este espacio móvil se recogen las preocupaciones de hombres y mujeres en relación a la igualdad y sus propuestas.

La iniciativa se moviliza ampliamente por redes sociales y medios locales de comunicación, lo que facilita su alcance (ver el ejemplo adjunto publicado en la red social [Twitter](#)).



Todas las áreas políticas se incluyen en un diagnóstico de género. No obstante, hay algunas **áreas estratégicas** que son señaladas gracias al **análisis sociológico** y de otras disciplinas expertas. En general se incluyen en los **marcos institucionales supralocales**, a los que hay que prestar atención porque nos indican ámbitos prioritarios de interés. Estas temáticas se actualizan e identifican también gracias al **movimiento feminista**, que realiza una acción básica de escucha y análisis crítico sobre la realidad de las mujeres.

En general, los **componentes de los diagnósticos** se tienden a agrupar en torno a los siguientes tres ámbitos de análisis, que explicamos a continuación:

Figura 6. Ámbitos de análisis de las políticas desde la perspectiva de género.

la desigualdad en las relaciones entre hombres y mujeres

el contexto socioeconómico

el contexto institucional

Contexto local de relaciones de género

Este componente del diagnóstico aporta información sobre dónde está la desigualdad entre mujeres y hombres en nuestro territorio **de acuerdo con la experiencia de las propias personas**. Debe siempre aplicarse una **perspectiva interseccional** y tomar en cuenta a los **colectivos de mujeres** que se encuentran en una posición más vulnerable.

Es decir, hay que preguntarse qué afecta a grupos de mujeres específicos en situación de mayor **vulnerabilidad** y cómo son garantizados sus derechos. Es decir, diferenciando aquellos colectivos de mujeres que, por la intersección de otra variable/estructural de poder, se puedan encontrar en una situación de mayor discriminación. Se debe prestar especial atención al lugar de residencia, la edad, la discapacidad, el origen étnico, la racialización y la monomarentalidad.

Los datos deben ser producidos por mujeres y **por hombres**; de otro modo carecemos de la perspectiva comparada; si bien debe haber una atención específica a las necesidades e intereses de las mujeres, ello no implica obviar las de los hombres en relación a una sociedad más igualitaria. **No hay perspectiva de género sin un enfoque comparado de la realidad.**

En cuanto a los temas, necesitamos producir información sobre los siguientes:

- Descripción de los **roles de género** que se desempeñan (productivos, reproductivos, comunitarios) y sus diferencias entre mujeres y hombres. Aquí observaremos el grado de pervivencia de la división sexual del trabajo tradicional. Los cuidados y el ámbito personal y doméstico son muy importantes.
- **Estereotipos y creencias vigentes, expectativas y resistencias** sobre la igualdad de mujeres y hombres. Nos señala las ideas y actitudes a transformar. Hay que considerar un tratamiento específico a las violencias machistas contra las mujeres, y valorar el compromiso de mujeres y hombres como agentes transformadores en sus prácticas sociales cotidianas.

En relación a **las resistencias**, se observan en actitudes que minimizan la necesidad de las políticas de igualdad invisibilizando las brechas de género o poniendo en cuestión los datos existentes. También pueden ridiculizar algunas estrategias o estigmatizar algunas demandas existentes.

- **Recursos locales** (de todo tipo) existentes, y análisis diferenciado del acceso (oportunidad de utilización), uso, control (toma de decisiones) entre mujeres y hombres³⁹. Nos aporta información sobre discriminaciones.
- **Necesidades prácticas** (asociadas a las responsabilidades socialmente asignadas por ser mujeres). Estas tienden a orientar las acciones positivas. Es necesario conocer las expectativas y demandas de las mujeres. También los problemas y necesidades **de los hombres**, relacionados con el fomento de las masculinidades igualitarias.
- **Intereses estratégicos** para las mujeres en el municipio: de representación y reconocimiento público, participación social y política, espacios de poder y toma de decisiones, y brecha digital.

Para obtener esta información necesitamos utilizar diferentes técnicas de producción de información. Por lo general emplearemos técnicas cualitativas (entrevistas grupales, talleres o grupos focales) porque son más adecuadas, si bien también es posible hacer una encuesta a la población o ambas.

Contexto socioeconómico desde la perspectiva de género

Lo ideal sería poder producir datos propios sobre nuestro entorno municipal, pero como se verá en el capítulo siguiente, esto no siempre es posible. En cuanto a la información que necesitamos reunir, desagregada por sexo, ésta se dirige a conocer las siguientes cuestiones:

- **El contexto territorial:** factores demográficos, ambientales, económicos y organizativos del territorio que describan de forma general cómo es el municipio y su entorno.
- **La situación y posición de las mujeres en comparación con los hombres.** La situación hace referencia a los datos socioeconómicos generales de un territorio, y la posición a la participación social y política de las mujeres en empresas, asociaciones, partidos políticos, organismos y entidades públicas. Esto último se tiende a medir y representar mediante el porcentaje de mujeres con cargos de representación.

³⁹ Este tipo de análisis puede encontrarse explicado en De la Cruz, Carmen. (1998). Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Vitoria – Gasteiz: Emakunde Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior Dirección de Cooperación al Desarrollo.

En cuanto las **características socioeconómicas**, se trata de incluir información relativa a brechas de género en ámbitos sociales básicos:

- > indicadores demográficos básicos (población total, por edad y por sexo, evolución de la población y su estructura, pirámide poblacional, envejecimiento, migraciones);
- > indicadores relativos a los sectores productivos, organización empresarial, datos de paro (por edad y sexo, así como según el nivel de estudios);
- > Tejido social (número y tipo de asociaciones, agentes sociales relevantes) y participación en redes sociales municipales).
- > Indicadores sobre mujeres en situaciones de vulnerabilidad.

En el siguiente punto, 3.2. La búsqueda de datos y las fuentes de información disponibles, aportamos ejemplos de qué información suele estar disponible estadísticamente para obtener estos datos.

El contexto institucional

La información institucional es imprescindible para valorar el contexto político de intervención y el punto de partida que existe respecto a los procesos de transversalización de la perspectiva de género.

En este sentido, trataremos de **obtener información** de las siguientes cuestiones que nos ayudan a entender la **organización de la entidad local** y su trayectoria en materia de igualdad:

- Organigrama del gobierno local, cultura organizativa (valores, principios, normas), y procedimientos de trabajo (formales e informales) y estructuras disponibles para la coordinación.
- Influencia de las entidades supralocales en el desarrollo municipal y de políticas de igualdad supralocales o de territorios cercanos.
- Política interna de igualdad hacia el personal contratado de la entidad local.

- Tipología de actuaciones y herramientas de transversalización existentes, experiencias y precedentes. Incluyendo las cláusulas sociales existentes en las contrataciones y subvenciones.
- Identificación de las sinergias potenciales con las políticas estratégicas existentes; con las que hay que buscar alineación en el enfoque integrado de género.
- Retos de los mecanismos de coordinación intra e interinstitucionales entre las distintas administraciones públicas. En este componente es adecuado incluir las creencias, expectativas y resistencias sobre las políticas de igualdad.

3.2. La búsqueda de datos y las fuentes de información disponibles

Recoger y analizar información

Para cualquiera de los tres ámbitos anteriores necesitamos combinar información cualitativa y cuantitativa. Por ello las técnicas que tenemos que utilizar son varias y complementarias. En cualquier caso, es necesario distinguir primero entre la producción de datos propios y la utilización de fuentes secundarias que proporcionan datos ya existentes.

En cuanto a la utilización de **técnicas para la recogida de información propia**, lo ideal es que empleemos múltiples aproximaciones.

- Es muy adecuado partir de **técnicas de observación** sobre los espacios comunitarios (escuelas, mercados, plazas, centros sociales, calles...). Puede que nuestra mirada, de estar tan apegada al territorio no pueda tomar la distancia suficiente para ver algunas cuestiones, no obstante merece la pena.
- En relación con la información que necesitamos producir a partir de la **opinión o experiencia** de las personas, se recomienda emplear técnicas cualitativas donde las personas puedan expresarse en espacios donde las figuras técnicas tienen escaso o nulo protagonismo. Los *grupos de discusión*, los talleres diagnósticos-participativos y las entrevistas a informantes (personas con información relevante) son las técnicas más adecuadas.

- Las **técnicas cualitativas** son técnicas que funcionan mejor cuando las personas no se conocen entre sí (algo imposible en un pequeño municipio) y en las que hay que tener una dinamización cuidadosa. Para organizar estos espacios es necesario considerar las siguientes **variables**: el sexo (diferenciar grupos de hombres y grupos de mujeres) la edad (niñas y adolescentes, jóvenes, entre 30 y 45 años, mayores de 45 años, mayores de 65 años), así como otras variables que sean relevantes desde la perspectiva de la interseccionalidad. Es necesario garantizar la participación de las mujeres en mayor situación de vulnerabilidad.
- Lo anterior no excluye que acudamos a consultar a **personas con un conocimiento experto** del territorio, normalmente personal técnico y de entidades sociales, que contribuyan al diagnóstico mediante entrevistas o tomando parte en grupos focales.
- Si conocemos bien un territorio, gracias a diagnósticos previos, también podemos facilitar una encuesta si necesitamos **cuantificar** algo (opiniones, el grado de acuerdo sobre algo, identificar la frecuencia de algún fenómeno, etc.).

Hay que tener en cuenta que una encuesta es un instrumento rígido donde las personas que responden **sólomente pueden escoger opciones de respuesta**⁴⁰, por lo que no facilita captar respuestas espontáneas. La visión de quien diseña la encuesta es la que predomina, porque es quien formula la pregunta y señala qué respuestas son las posibles. Es necesario valorar si esta es la información que se quiere recoger.

También hay que reflexionar sobre **cómo se va a facilitar la encuesta**: asegurarse que todo el mundo puede leerla con facilidad (encuesta autoadministrada) o si lo vamos hacer nosotras/os (facilitada mediante entrevista). Si se trata del primer caso, es necesario considerar si va a estar disponible en papel y/o en línea para dispositivos móviles inteligentes, tabletas u ordenadores (o ambos). Esto último dependerá de la conectividad.

⁴⁰ Las respuestas abiertas son posibles en las encuestas, pero requieren ser codificadas de forma posterior y por lo tanto es necesario tener mayor conocimiento técnico para su diseño y tratamiento.

Si vamos a emplear una **información que ya existe**, estos datos se encuentran en **fuentes secundarias**. Pueden ser bases de datos o informes, investigaciones o estudios.

- Las **estadísticas** se realizan a partir de encuestas y de registros públicos, necesitan tener un tratamiento en una base de datos o un software de análisis. Se necesita un conocimiento básico de estadística para analizar esos datos, y un conocimiento avanzado si se quieren establecer relaciones entre datos más complejas.

Las **oficinas o institutos autonómicos de estadística** suelen disponer de áreas didácticas que explican los principales conceptos estadísticos y nos ayudan al uso de estos datos. En caso de no disponer de este servicio, se puede consultar el servicio en línea de [INE](#) Explica.

- Los **estudios o informes** proporcionan análisis cerrados. Los datos ya han tenido un tratamiento y los podemos utilizar tal cual. No obstante, los análisis se han realizado partiendo de una metodología y unos conceptos que no tienen por qué ser los nuestros. Hay que tener precauciones al respecto y consultar los apartados metodológicos.

Además de proporcionarnos datos, estas fuentes nos permiten acceder a apreciaciones y valoraciones cualitativas sobre cuestiones que pueden trasladarse a nuestra realidad social (en la mayoría de los casos).

En general, extraemos información de bases de datos para describirlos, analizamos los temas y datos aportados por informes o estudios ya existentes, y extraemos conclusiones. Merece la pena considerar las siguientes cuestiones al respecto:

- Puede que nuestro municipio tenga **datos locales** de interés a través de las bases de datos propias (por ejemplo, el padrón municipal u otros registros), o a través de análisis realizados o contratados por algún área municipal. También puede que estos datos estén disponibles gracias a la participación de nuestra entidad en investigaciones conjuntas entre varios municipios o redes locales.
- En otros casos, o de forma complementaria, es posible que haya **instituciones supralocales** que hayan analizado nuestra zona o población. Algunos datos pueden haber sido producidos de forma que nuestro municipio esté incluido en los análisis. Es necesario indagar al respecto.

- Puede que, las estadísticas y estudios disponibles no apliquen la perspectiva de género de forma exhaustiva; pero sí hay muchos datos disponibles (debería haberlos) **desagregados por sexo**. No en vano este tema es uno a los que se dirigen las acciones de transversalización del enfoque de género en las políticas locales (y generales): la producción de datos.

Lamentablemente, en muchos casos no es así, o **no hay datos desagregados por sexo** para nuestra población. En tales circunstancias podremos recurrir a datos del contexto supralocal más cercano (por ejemplo, el comarca, el provincial, o el de la CCAA). Estos datos tratan **temas relevantes** (violencia, empleo, salud, desarrollo económico, etc.) sobre los que en nuestro municipio podría ser difícil obtener información estadística. Nos ayudan a contextualizar los problemas sociales y observar tendencias.

Recomendaciones sobre el uso de fuentes disponibles

En general se recomienda (Cea D'Ancona, 1996) que, cuando se vayan a buscar fuentes secundarias de información se tenga en cuenta posibles problemas sobre su accesibilidad, la fiabilidad de los datos, la definición de los términos y conceptualización de los problemas sociales que pueden ser incompatibles o muy diferentes a los nuestros, cautelas muestrales, y el método que se ha utilizado para la recogida de esa información. Estas no son cuestiones menores y hay que **reflexionar antes de utilizar los datos disponibles**.

Para optimizar la búsqueda de información conviene tener en cuenta algunas **características de las principales fuentes** que tenemos a nuestra disposición para realizar diagnósticos locales de igualdad entre mujeres y hombres. Hemos dividido estas fuentes en tres tipos:

- a. Información estadística de registros públicos (locales, autonómicos y estatales).
- b. Encuestas a la población o a organizaciones.
- c. Investigaciones, estudios o informes (publicados o no publicados).

Explicamos sus características a continuación:

a. Información estadística de registros públicos (locales, autonómicos y estatales).

Además de los problemas ya explicados sobre la desagregación por sexo, cuando busquemos información podemos tener dificultades para acceder a datos de municipios muy pequeños. Se debe a que desde enero de 2022, la representación de datos desagregados en municipios, se realiza de acuerdo con un criterio de protección de datos⁴¹.

Resulta de interés considerar estas fuentes:

- **El padrón municipal**⁴²: constan las personas que residen en el municipio y están empadronadas. La creación, mantenimiento, revisión y custodia corresponde a los respectivos Ayuntamientos. Se ofrecen los datos a 1 de enero de cada año. La Estadística del Padrón continuo se elabora a partir unas variables básicas: **lugar de residencia, sexo, edad, nacionalidad y lugar de nacimiento**.

Se pueden consultar los datos en línea a través de la web del INE; accediendo a: INE base/ Demografía y población/ Padrón. Una vez aquí se debe seleccionar: Población por municipios y Estadística del Padrón continuo; para después escoger la opción de “resultados detallados” y seleccionar los datos que se quieran obtener. También accedes en el propio ayuntamiento preguntando a la persona responsable del padrón.

- **Fichas municipales**: suele haber *bancos de datos municipales* en las **oficinas o institutos autonómicos de estadística**. El INE proporciona un listado de estos organismos. El contenido de cada ficha varía de una comunidad autónoma a otra. Pocos datos están desagregados por sexo.

⁴¹ De acuerdo con la Ley 12/1989 de 9 de mayo de la Función Estadística Pública (art. 13) y la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal (art.3) y sus posteriores actualizaciones. Por esta razón se omite el valor de datos que, por su estructura, contenido o grado de desagregación permita la identificación de personas físicas o jurídicas. En este sentido, quedará como dato no visible si el valor se encuentra en el rango entre 1 y 4, pasando a ser representado por el contenido "<5".

⁴² La descripción proviene de la web del propio INE.

El Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) ofrece el **Sistema Integrado de Datos Municipales (SIDAMUN)**, que integra datos de diversas fuentes en una misma plataforma. Los datos se agrupan en seis bloques temáticos: demográfico, geográfico, económico, relativo a servicios disponibles, de vivienda y hogar y medioambiental. La información también puede visualizarse en mapas.

También hay fichas municipales que elaboran algunas entidades privadas; como las Fichas territoriales socioeconómicas del Consejo General de Economistas. Las fichas caracterizan cada municipio español en función de datos socioeconómicos y recursos disponibles (hay muy pocos datos desagregados por sexo):

01. Territorio	07. Viviendas y locales
02. Demografía	08. Presupuestos municipales
03. Estructura productiva	09. Equipamiento social
04. Mercado de trabajo	10. Medio ambiente
05. Resultados electorales	11. Fiestas laborales
06. Usos y fiscalidad del suelo	12. Listado de entidades menores

- **Situación de las mujeres:** El Instituto de las Mujeres proporciona datos nacionales y por CCAA. A través de la base de datos de **“Mujeres en Cifras”**, facilita indicadores que reflejan la situación de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad⁴³. También ofrece datos estadísticos comparativos con indicadores de la UE y NNUU.

El nivel de análisis no desciende al municipal pero sí proporciona un panorama general sobre áreas temáticas clave que nos ayuda a contextualizar los fenómenos que nos preocupan. Las áreas de información son las siguientes:

⁴³ Desde el Instituto, se realizan también **infografías** para potenciar el conocimiento de una de las áreas de trabajo más antiguas del Organismo, y en las que se pretende exponer y divulgar la situación de las mujeres en dichos ámbitos, así como favorecer la comprensión de algunos conceptos básicos de la igualdad.

- Demografía
 - × Población
 - Mortalidad
 - Natalidad y Fecundidad
 - Población extranjera
- Familia y Hogares
 - × Matrimonios
 - × Rupturas matrimoniales
 - × Familias monoparentales
- Educación
 - × Nivel de formación de la Población
 - × Alumnado de enseñanzas no universitarias
 - × Alumnado de enseñanzas universitarias
 - × Abandono temprano de la educación-formación
 - × Educación de Adultos
 - × Profesorado
 - × Otra formación y cualificaciones
- Ciencia y tecnología
 - × Acceso a TIC y Medios de Comunicación
 - × Empleo en el sector de la ciencia y tecnología
- Empleo y Prestaciones Sociales
 - × Mercado de trabajo
 - Tasas de actividad
 - Tasas de ocupación
 - Tasas de paro
 - × Ocupaciones, sectores y ramas de actividad
 - × Contratación
 - × Paro registrado
 - × Prestaciones de paro y demanda de empleo y formación para el empleo
 - × Inactividad y cambios en el empleo
 - × Pensiones contributivas
 - × Pensiones no contributivas
 - × Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
 - × Salarios
- Conciliación
 - × Usos del tiempo
 - × Excedencias, permisos y reducciones de jornada
 - × Servicios complementarios de la enseñanza
- Salud y deporte
 - × Esperanza de vida y estado de salud
 - Mortalidad
 - Morbilidad y accidentalidad
 - Alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas, automedicación y adicciones

- Salud sexual y reproductiva
- Salud mental
- × Hábitos deportivos
- × Deporte profesional
- × Servicios sanitarios
- Poder y Toma de Decisiones
 - × Poder legislativo
 - × Poder ejecutivo
 - × Administración local
 - × Altos cargos de la Administración
 - × Partidos políticos y sindicatos
 - × Poder económico
 - × Poder judicial, Órganos constitucionales y Organizaciones internacionales
 - × Poder en el ámbito cultural
- Reconocimiento social (premios)
- Violencia
 - × Víctimas mortales por violencia de género
 - × Macroencuestas "Violencia contra las mujeres"
 - × Ámbito judicial
 - × Delitos contra la libertad sexual
 - × Prostitución y tráfico
- Vulnerabilidad y múltiple discriminación
 - × Discapacidad y dependencia
 - × Personas sin hogar
 - × Población extranjera
 - × Población reclusa
 - × Pobreza
 - × Ruralidad
 - Titulares de explotaciones agrarias según Comunidad Autónoma
 - Jefas/es Titulares de explotaciones agrarias según Comunidad Autónoma
 - Jefas/es Cónyuges de Titulares de explotaciones agrarias según Comunidad Autónoma
 - Jefas/es Familiares de Titulares (No Cónyuge) de explotaciones agrarias según Comunidad Autónoma
 - Mano de obra en las explotaciones agrícolas.
 - Beneficiarias/os del subsidio de trabajadoras/es eventuales agrarias/os

- **Situación de las mujeres y hombres:** publicación anual del INE en colaboración con el Instituto de las mujeres: "Mujeres y Hombres en España". Es una fuente de gran valor explicativo. Se describen los conceptos clave de cada temática, la interpretación de los resultados, se aportan tablas y gráficos, en relación a:

- | | |
|---------------------------------------|--|
| • Empleo | • Conciliación trabajo y familia |
| • Salarios, ingresos, cohesión social | • Ciencia y tecnología, sociedad de la información |
| • Educación | • Delito y violencia |
| • Salud | • Poder y toma de decisiones |

- **Estadísticas de empleo:** estadísticas por municipios (paro registrado y contratos) del SEPE, se descargan los datos de todos los municipios por provincia.
- **Información socioeconómica:** las oficinas o institutos autonómicos de estadística compilan diversa información a partir de registros locales y provinciales. Se agrupa por áreas temáticas similares a las del INE (la desagregación de datos por sexo es variable):

- | | |
|---|--------------------------------------|
| • Administración y servicios públicos | • Industria |
| • Agricultura, ganadería y pesca | • Medio ambiente y territorio |
| • Comercio y servicios | • Mercado de trabajo |
| • Condiciones de vida, consumo y bienestar social | • Participación y usos del tiempo |
| • Cuentas económicas | • Población |
| • Cultura | • Salud |
| • Educación | • Transporte e infraestructura |
| • Empresas | • Turismo |
| • I+D+I y sociedad de la información | • Vivienda, urbanismo y construcción |

b. Encuestas a la población.

Las encuestas se realizan en función de un cálculo muestral, una selección de la población objeto de estudio, a partir de la cual se obtienen datos representativos estadísticamente. Al no ser un registro no permite la explotación por municipios. No obstante, algunas fuentes sí permiten valorar los **resultados en función del tamaño del municipio** en el que residen las personas que contestan la encuesta, además del sexo (es la variable *hábitat*).

La disponibilidad de estas encuestas varía de una comunidad a otra, por lo que hay que consultar qué es lo que ofrece cada oficina o instituto autonómico de estadística. Las encuestas más relevantes suelen estar también disponibles en las webs de los organismos de igualdad autonómicos.

De forma paralela, la **información estatal** suele producirse y encontrar disponible en el INE, en el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), en la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (DGVG) y en el propio Instituto de las Mujeres.

c. Investigaciones, estudios o informes (publicados o no publicados).

Existen numerosas fuentes de información, aunque no todas publican todos sus estudios (ni en línea ni en papel). Por este motivo, siempre es adecuado consultar a fuentes cercanas a nuestro territorio y preguntar directamente. En general, merece la pena tener en cuenta algunas características que explicamos a continuación.

- **Agentes con incidencia directa:** existen instituciones y otros actores que producen periódicamente información próxima a nuestra realidad local. Por ejemplo:
 - > **Grupos de Acción Local y Grupos de Desarrollo Rural**, así como **organismos** responsables del desarrollo sostenible, la transición ecológica y la recuperación, el empleo y desarrollo económico.
 - > **Organismos de igualdad** (de todos los niveles).
 - > **Agentes sociales** (sindicatos y organizaciones empresariales).
 - > **Entidades feministas y organizaciones** de la sociedad civil (suele haber directorios de las mismas en los organismos de igualdad).
- **Universidades y centros de estudio feministas:** véase la relación de universidades españolas y la Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género (EU-FEM). También podemos acceder a esta información a través de revistas científicas, o por repositorios universitarios, bases de datos de revistas como DIALNET, Teseo (buscador de tesis doctorales), Google académico, etc.

- **Centros de investigación:** además de los que existen en las universidades, organismos como el CIS, la DGVG, el Instituto de las Mujeres y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) realizan investigaciones o las financian. Lo mismo ocurre en organismos similares de naturaleza autonómica. En sus webs suele encontrarse esta información por temáticas.
- **Organizaciones internacionales,** conviene tener en cuenta varias:
 - > Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE): recopila y analiza datos comparables sobre cuestiones de igualdad a nivel europeo.
 - > ONU mujeres: proporciona datos mundiales y estudios temáticos.
 - > CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: similar al europeo.
- **Medios de comunicación.** Pueden encargar y realizar estudios sobre temáticas que nos interesen, en especial las áreas de igualdad y feminismos. Para su utilización es imprescindible tener en cuenta las cautelas de las que hemos hablado sobre el uso de fuentes secundarias.
- **Fuentes de internet** que sean distintas a medios de comunicación, organismos oficiales o entidades de prestigio: es mejor no tomarlas como datos de referencia, si bien alguna lectura puede resultar inspiradora.

*Las prácticas
de la igualdad:
estrategias e
instrumentos*

4

4. Las prácticas de la igualdad: estrategias e instrumentos

4.1. Estrategias para el desarrollo de políticas de igualdad

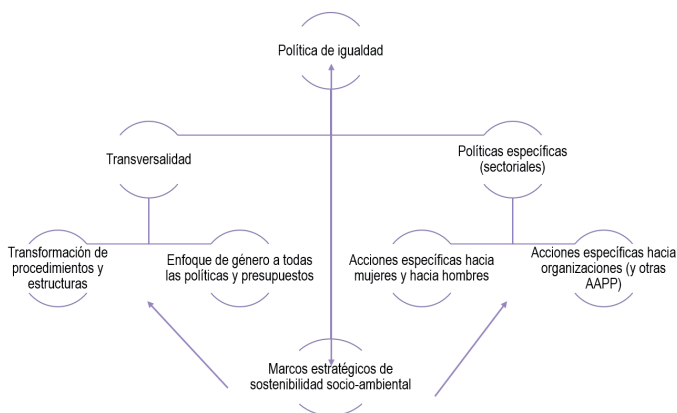
Nuestra sociedad, en la que históricamente las relaciones entre mujeres y hombres han sido de subordinación para ellas, se ha dotado de un marco normativo que reconoce la igualdad de género como un derecho. Para garantizarlo ha puesto en práctica políticas de igualdad que se han implementado a través de diferentes estrategias.

Las **políticas de igualdad** comprenden el conjunto de las decisiones, objetivos y medidas adoptadas por las instituciones públicas en relación con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo la promoción de las masculinidades igualitarias y la mejora de la situación de las mujeres en cualquier ámbito.

En la actualidad, las políticas de igualdad que presentan mejores resultados se implementan desde **dos estrategias complementarias**. Por un lado, combinando las políticas específicas y de transversalidad o enfoque integrado de género. A esto se le ha denominado como estrategia dual. Y por otro lado, coordinándose con las estrategias de desarrollo socioeconómico presentes en el territorio (que formalmente deberían incluir la perspectiva de género) y con las que es imprescindible alinearse.

A la aplicación conjunta de estas estrategias la denominaremos **estrategia dual alineada**. Este sería el marco ideal de programación y gestión al que deberíamos orientar todas las políticas locales de igualdad entre mujeres y hombres. Podemos ver gráficamente esta relación en la figura siguiente.

Figura 7. Componentes de la estrategia dual alineada.



Aunque la tendencia es avanzar hacia la estrategia dual aliada, Aunque, la práctica concreta de las políticas de igualdad se materializa en **tres niveles complementarios de acción**: acciones específicas, políticas sectoriales y políticas de transversalización de la perspectiva de género. A continuación se explican sus características.

Acciones específicas

Las acciones específicas han sido las más comunes en la práctica política de las entidades locales de menor tamaño. Suelen tener un carácter periódico (por ejemplo, todos los 8 de marzo). A veces corresponden a una lógica planificada, aunque con frecuencia se realizan fuera de cualquier planificación estratégica, en función de que emerja una financiación ocasional.

- Se trata de actividades de diferente naturaleza. En su mayoría tienen por objeto la información y **empoderamiento** de las mujeres; también la **sensibilización** de la población y, en ocasiones, la sensibilización de otros agentes del territorio.

Este sería el caso de las actividades programadas en torno a los días internacionales de conmemoración de derechos fundamentales o problemáticas, como por ejemplo: el 6 de febrero Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina, el 11 de febrero Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, el 8 de marzo Día Internacional de la Mujer, (anteriormente Día Internacional de la Mujer Trabajadora), el 25 de julio Día Internacional de la Mujer Afrodescendiente, el 11 de octubre Día internacional de la niña, el 25 de noviembre Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, etc.

Se incluirían aquí talleres destinados al desarrollo personal de las mujeres, actividades o campañas de información y sensibilización a la ciudadanía, empresas o colectivos concretos. También las acciones de información y orientación a la ciudadanía, especialmente a las mujeres (sobre recursos y programas para la igualdad y para el ejercicio de los derechos sociales básicos ante la discriminación). Asimismo podríamos ubicar los recursos sociocomunitarios locales destinados a la conciliación de ámbito local (por ejemplo, un servicio de respiro familiar o una ludoteca).

- Por sí mismas estas acciones **no producen cambios** sostenibles en el tiempo; dado que por lo general no tienen la capacidad de incidir en las estructuras, mentalidades ni procedimientos institucionales. **Son insuficientes** a medio y largo plazo. No obstante, no por ello dejan de tener **resultados positivos** en las personas y entidades que son beneficiarias. **Contribuyen** a generar hitos en la cultura organizativa de la entidad en torno a la igualdad, así como experiencias y espacios de encuentro.
- Cuando una acción específica no está **formalizada** en una planificación institucional, y no cuenta con una estructura estable consolidada de recursos (personal técnico con formación y un área política con liderazgo) tiende a desarrollarse a través de este tipo de actividades. Aunque una entidad local tenga un presupuesto muy limitado o un tamaño muy reducido (o ambas cosas), es conveniente que planifique estas acciones en función de necesidades reales que haya en el territorio.

Algunas de las **buenas prácticas identificadas** al respecto son las siguientes:

Tabla 4. Acciones específicas para la igualdad: BBPP.

BBPP	Entidad	Práctica
2	Ayuntamiento de La Campana	"Círculo de Empoderamiento Femenino" se compone de diversas acciones de sensibilización y formación en igualdad de género dirigidas a distintos grupos poblacionales: infantes, adolescentes y personas adultas.
3	Ayuntamiento de Lorquí	"Sensibilizando en igualdad" actuaciones enfocadas a la toma de conciencia sobre los roles de género, la sensibilización de la población en materia de igualdad y la visibilización del deporte femenino.
6	Ayuntamiento de Benlloc	"Unidad de respiro" es un servicio gratuito que presta atención temporal personalizada y dinámica a personas mayores dependientes. Se trata de un recurso de atención para estas personas y, a su vez, de un recurso de ayuda a la conciliación para familiares.
7	Ayuntamiento de Mallén	"Estoy aquí para cuidarte" es un programa de mejora de competencias y habilidades de las personas dedicadas a la atención y cuidado de personas dependientes con perspectiva de género y gestión de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
8	Ayuntamiento de Villarejo de Salvanes	"La liga de la corresponsabilidad" es un proyecto audiovisual con enfoque de género e intergeneracional que tiene como objetivo concienciar a la población sobre la importancia del reparto igualitario de las tareas del hogar y los cuidados.
11	Ayuntamiento de Daimiel	El "Servicio de apoyo para colectivos vulnerables" surge con la fusión de dos programas habituales del Ayuntamiento: el recurso de ayuda en materia de inserción laboral a mujeres víctimas de violencia de género y la atención a personas dependientes del municipio.
12	Ayuntamiento de Paradas	El proyecto "Ludoteca de Verano" es un recurso municipal para facilitar la conciliación de las y los progenitores con hijas/os de entre 3 y 12 años y que tengan obligaciones (como trabajo o estudios) no compatibles con el cuidado de las y los menores.

16	Ayuntamiento de Hornachuelos	Ludoteca de verano para niños y niñas de 3 a 6 años de edad en la que se trabajarán valores de igualdad y tolerancia, recurso que pretende facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas cuidadoras durante las vacaciones escolares.
17	Mancomunidad de Andía	Documental "Mujeres rurales de Andía" pretende visibilizar el valor del trabajo, la presencia y la incidencia de las mujeres en la vida en común en el territorio de la Mancomunidad de Andía –formada por 5 municipios: Abárzuza, Lezaun, Salinas de Oro y los Valles de Guesálaz y Yerri–.
19	Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía	El "Programa de Apoyo Socioeducativo" durante el curso escolar para niñas y niños en amplio horario (hasta las 19) para la conciliación laboral, familiar y personal de las familias cuyo empleo implica el desplazamiento a otros municipios. Previene el abandono de las mujeres del mercado laboral en zonas rurales.

Políticas sectoriales

Las **Políticas específicas o sectoriales** se dirigen hacia temas concretos o ámbitos específicos de desigualdad: empleo, cuidados, conciliación y corresponsabilidad, violencia machista, derechos sexuales y reproductiva, masculinidades igualitarias, etc.

- Busca la consecución de **objetivos concretos** a partir de la identificación de las **necesidades** de las mujeres (y de los hombres en materia de igualdad). Su origen está en una **brecha de género** que se ha detectado (por ejemplo, en los salarios y el tipo de emprendimiento femenino, el uso del tiempo, la seguridad, la salud, etc.).
- Son políticas pertinentes que se dirigen a obtener **resultados en el corto y medio plazo**, orientadas a necesidades bien identificadas en la población a la que se destinan.
- Suelen **organizarse** en torno a **planes, programas o proyectos específicos**. Pueden relacionarse con recursos, servicios o estructuras de atención a la ciudadanía (como por ejemplo, espacios de igualdad, centros de atención a la mujer, puntos de violencia, puntos violetas, servicios de atención telefónica o por correo electrónico, etc.).
- Deben tener en cuenta todo el **ciclo de una política**: diagnóstico de las necesidades, planificación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas.
- Pueden orientarse a las mujeres exclusivamente, a las mujeres y a los hombres al mismo tiempo o únicamente a los hombres. Así como a otros agentes institucionales o sociales.

- Hay que considerar que si las políticas sectoriales **no aplican la perspectiva de género** tienden a ser dirigidas sistemática hacia las mujeres; muchas veces para facilitarles el desempeño de sus roles tradicionales de género (por ejemplo, de cuidados de personas dependientes), sin cuestionarlos ni transformarlos. Por otro lado, **sin la perspectiva interseccional** tampoco llegan a todas las mujeres, ni a las más vulnerables.

En dichos casos **generan efectos no deseados** y son acciones que deben ser transformadas en sus planteamientos.

Por ejemplo, las actividades destinadas a facilitar la conciliación pueden caer en este riesgo cuando no incorporan la noción de corresponsabilidad. Es decir, si se destinan a “madres trabajadoras” y no a madres y a padres, y si tampoco se involucra a las empresas y administraciones. Esto perpetúa que las mujeres sean consideradas responsables únicas de los cuidados.

Otro ejemplo lo encontraríamos en las acciones de formación para el empleo (destinadas a mujeres en búsqueda activa de empleo o desempleadas). Si se dirigen a la empleabilidad en sectores feminizados, mal remunerados o precarios (por ejemplo, los cuidados, la hostelería o la limpieza) en vez de generar oportunidades en sectores más estratégicos (la energía, el medioambiente, la tecnología), estamos perpetuando la segregación horizontal del mercado de trabajo y dificultando la autonomía económica de las mujeres. Lo segundo requiere trabajar con el tejido empresarial masculinizado y movilizar recursos para el emprendimiento sostenible.

- Es necesario que las políticas sectoriales apliquen la **perspectiva interseccional** y se **combinen con la transversalidad** del enfoque de género de todas las políticas generales locales, para lograr cambios sostenibles en el tiempo y a largo plazo.

Algunas de las **buenas prácticas identificadas** en esta estrategia son:

Tabla 5. Políticas sectoriales para la igualdad: BBPP.

BBPP	Entidad	Práctica
8	Ayuntamiento de Estella-Lizarra	"Abriendo caminos: mujeres a la obra y en la obra de cuidar el entorno, la vivienda y las personas. Vivir sostenible". Fomenta la incorporación de la mujer a entornos laborales tradicionalmente masculinizados con el objetivo de alcanzar la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y la ruptura de los estereotipos de género.
10	Ayuntamiento de Santa Eulària des Riu	"Igualdad, mercado de trabajo y conciliación familiar" incluye actuaciones de sensibilización, formación y de fomento de la conciliación (destacando la Guía Municipal para Empresas). Se enmarca en el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (PMIO).
1	Ayuntamiento de Aranga	"Capaces y dispuestas" se compone de diversas actuaciones enfocadas al fomento del empoderamiento, la autonomía y la integración social de las mujeres con discapacidad.

En ocasiones, las acciones pueden venir de la mano de iniciativas privadas que permiten dar alcance mediático a las actuaciones de la entidad local. Un gesto "pequeño" que implica un importante mensaje simbólico para el conjunto de la ciudadanía, y el conjunto interno de la entidad local que lo asume. De igual modo, hay parte de la gestión de las políticas que se enmarca en el trabajo en red. Parte de este trabajo es poco visible para la ciudadanía pues consiste en el intercambio y la coordinación, pero la pertenencia a la red sí transmite un importante mensaje para las vecinas y vecinos y toda la entidad en su conjunto.

Cuadro 18. BBPP: Prácticas de interés que promueven el trabajo en red.

- El Ayuntamiento de Montemayor (Córdoba), que cuenta con 3.851 habitantes, es miembro de las redes autonómicas que le competen, pero además, se ha sumado a iniciativas tanto públicas como privadas. De esta forma, es un municipio adscrito al Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género (VIOGEN) que fue reconocido por la DGVG junto al resto de municipios de la red de Córdoba. Asimismo, se ha vinculado a la iniciativa puesta en marcha por Antena 3 Noticias y Fundación Mutua 'Municipios contra el maltrato', con el objetivo de ir más allá de la sensibilización y la prevención. En el acceso al municipio se puede ver un gran cartel en morado con el lema: "Montemayor libre de violencias machistas".
- Algunas iniciativas que potencian la **vinculación en red** de los municipios son:
 - > La Diputación de Valladolid ha impulsado la Red de Municipios de Valladolid: "Hombres por la igualdad", que vincula a 44 localidades en un "espacio de coordinación institucional, para la mejora de la gestión de las políticas públicas locales en materia de igualdad de género, posicionando al hombre en una actitud proactiva".
 - > Hace una década (2012) que se generó la Red de municipios del Sur de Tenerife por la Igualdad de Género; "la Red ha hecho posible una estructura de trabajo fundamentada en la coordinación, la puesta en común y el consenso entre las Concejalías de Igualdad de la comarca, consiguiendo el desarrollo de acciones e intervenciones de concienciación y sensibilización dirigidas a la población en general, y de formación a público en general y profesionales". La Red de Municipios por la Igualdad de Género del Norte de Tenerife surgió en el año 2016, con los mismos objetivos.

Enfoque integrado de género o transversalidad

El **enfoque integrado de género o transversalidad** del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas generales abarca un conjunto de actividades que tienen como objetivo la transformación de todas las políticas públicas en su conjunto. A veces se emplea su denominación en inglés *mainstreaming*.

- El objetivo que se busca con su aplicación, es el de transformar los procedimientos a la hora de hacer política, para conseguir otras políticas sin sesgos de género. Es decir, hacer políticas de otra forma, para conseguir otras políticas.
- La perspectiva de género se aplica a todo el **ciclo de todas las políticas locales**: diagnóstico de las necesidades, planificación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas, así como a la coordinación de estrategias, la gestión interna de la entidad y sus liderazgos, y la gestión presupuestaria de la administración pública.
- Las estrategias de transversalización incluyen **numerosas actuaciones** –que por lo general **están ordenadas** en un plan de igualdad, una estrategia o algún otro instrumento (como por ejemplo ordenanzas)–. Se trata de **actividades complementarias**, que suelen consistir en los siguientes elementos (pero no están limitadas a ellos):
 - > Establecer una **estructura para el impulso y la coordinación**. La estructura supone contar con **recursos humanos capacitados** –preferentemente una/un agente de igualdad– y un espacio formal de coordinación. En el caso de municipios con mucha trayectoria y más recursos, nos referimos a “unidades de igualdad”, que asumen la responsabilidad de impulsar el desarrollo de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cada área o departamento en el que están, y se coordinan en red. Estos **espacios de coordinación** tienen diferentes denominaciones (grupo motor, comisión de igualdad, mesa de coordinación, etc.).
 - > Acción transversal dentro de las **políticas sectoriales o de área** (medioambiente, urbanismo, economía, educación, deportes, cultura, empleo, etc.).
 - > Procesos de **capacitación y formación** del personal técnico y político; y otras medidas destinadas a las y los empleados públicos, como por ejemplo la elaboración de manuales y guías).

- > Herramientas y capacitación para el **uso no sexista del lenguaje** en la administración.
- > Pautas sobre la política de **comunicación y representación institucional**.
- > **Evaluación del impacto de género** de las iniciativas públicas.
- > **Adecuación de registros, estadísticas y estudios**.
- > Establecimiento de **cláusulas sociales de género** en los pliegos de concursos, contratación municipales y de subvenciones.
- > Aplicación de la perspectiva de género en los **presupuestos municipales** (o presupuestos sensibles al género).
- > Uso de herramientas como las **auditorías de género** para la gobernanza participada.
- > Desarrollo de **ordenanzas o reglamentos** municipales.

En todas las estrategias su aplicación práctica tiene una **importancia determinante** la creación, consolidación y dinamización de **espacios formales y estructuras de participación de las mujeres, sus asociaciones y el movimiento feminista**.

En este sentido, hay que avanzar también en la participación de todas las entidades de la sociedad civil, y en particular de espacios de igualdad para la participación social de los hombres y la expresión de sus compromisos sobre las masculinidades igualitarias.

Algunas **buenas prácticas identificadas** en relación con la transversalización son:

Tabla 6. Transversalidad: BBPP.

BBPP	Entidad	Práctica
4	Ayuntamiento de Cuntis	"Ampliación y refuerzo del servicio municipal de atención a la mujer" está basado en la incorporación de una agente de igualdad experta en intervención directa y en el diseño, gestión, desarrollo y evaluación de programas específicos de igualdad de oportunidades y género para el servicio municipal de atención a la mujer del Ayuntamiento.
5	Ayuntamiento de Valdepeñas	"Seguimos empoderándonos ¿te animas?" consiste en la organización de espacios de trabajo temáticos en 5 principales ámbitos –social, empresarial, cultural/artístico, jóvenes y educación– con el objetivo de conocer las particularidades desde la perspectiva de género en sectores en los que previamente no se había trabajado cuestiones de igualdad.
13	Ayuntamiento de Tolosa	Contratación de la asistencia técnica para la integración de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas del Ayuntamiento de Tolosa
14	Grupos de Acción Local	Guía de itinerario de trabajo de género, es un instrumento técnico para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas de actuación y proyectos de los grupos de desarrollo rural y las entidades territoriales
15	Ayuntamiento de Alsasua	Proceso de integración de la perspectiva de género en el presupuesto municipal que se enmarca dentro de la trayectoria de transversalidad de género que el Ayuntamiento de Alsasua recoge en el II Plan de actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito de intervención "Gobernanza local y transversalidad de género".
18	Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid	Articulación de una estrategia global de transversalidad de género en el Ayuntamiento: creación de estructuras, modificación de procedimientos comunes de trabajo (lenguaje, datos, cláusulas de igualdad, presupuestos...) y modificación de políticas sectoriales (partiendo de la experiencia piloto en el área de Deportes).

Cuadro 19. BBPP: fomento de la transversalización dentro de las entidades locales.

Otras prácticas de interés que fomentan la transversalización dentro de las entidades locales son:

- El **Ayuntamiento de Valencia** ha elaborado una *Guía de buenas prácticas en transversalidad de género en las políticas y presupuestos* para ayudar a su implantación en toda la institución.
- Un trabajo similar lo encontramos en el **Ayuntamiento de Ciudad Real** con una *recopilación* de buenas prácticas intra-municipales.

4.2. Instrumentos prácticos

Los **instrumentos prácticos para el desarrollo de las políticas de igualdad** son diversos. Muchos de ellos han sido nombrados en el punto anterior porque son las herramientas que permiten implementar las estrategias descritas.

Las personas expertas y entidades locales que han participado en el proceso de elaboración de la Guía han señalado algunos de especial importancia, que son los que se explicaran en esta sección:

Figura 8. Instrumentos prácticos para las políticas.



Una vez más insistimos en que, dentro de cualquiera de estos instrumentos, una condición para su efectividad es contar con **recursos humanos y espacios formales o estructuras de coordinación** (tanto técnicos, como políticos, como de carácter mixto).

Las acciones positivas

El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define las acciones positivas como “estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”. El artículo 157 del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres como una medida necesaria para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

- Se trata de **medidas provisionales** concebidas para luchar contra las consecuencias directas e indirectas de la discriminación en el pasado.
- Tienden a destinarse específicamente a las mujeres pero se aplican al **grupo infrarrepresentado** en un contexto o temática concreta. Es decir, se pueden aplicar a los hombres. Ejemplos de medidas de acción positiva los encontramos en todo tipo de políticas públicas, desde asignar beneficios a las empresas para la contratación de mujeres desempleadas, hasta el establecimiento de cuotas para garantizar la presencia de mujeres, como por ejemplo ocurre en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General⁴⁴.

⁴⁴ La ley establece en su artículo 144 bis una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista de candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos.

- Son medidas **legales y constitucionales** que están definidas por el artículo 11 de la LOIEMH⁴⁵.

Estrategias o planes de igualdad

Un plan de igualdad consiste en la organización de medidas de intervención en función de un diagnóstico de la situación, objetivos claros, un presupuesto determinado y un marco temporal concreto, así como un sistema de seguimiento que cuente con indicadores precisos de evaluación.

- En ocasiones, para coordinar mejor todas estas actuaciones se emplea la noción de “**estrategia**” en vez de “plan”. Esta distinción solo hace referencia a distintos niveles de programación. Por ejemplo, una estrategia suele contener varios planes. A su vez los planes pueden desarrollarse en distintos programas. Cada programa tiene proyectos o actividades. Y finalmente se llega a las actuaciones o medidas concretas. La denominación exacta no es lo más relevante.
- **Su naturaleza puede ser doble**, dirigida a la ciudadanía y también a la institución en tanto que organización.
- Necesitan partir de un **diagnóstico** de las brechas de género existentes, contar con indicadores de **seguimiento**, un sistema de **rendición de cuentas** y un **sistema de gestión**.
- En cuanto al **sistema de gestión** lo óptimo es contar con una estructura de apoyo dotada de recursos humanos estables y con la formación necesaria (como por ejemplo, una/s agente/s de igualdad) y espacios de coordinación formales y estables.

No importa el tamaño de una entidad local. Un plan es un instrumento imprescindible para formalizar y organizar las políticas que se ponen en marcha. Favorece la calidad de la intervención política, facilita su seguimiento y garantiza la rendición de cuentas al respecto.

⁴⁵ El artículo 11 de la LOIEMH establece que: 1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Con independencia de que las estrategias o planes sean internos o dirigidos a la ciudadanía, su estructura formal, es decir la que resulta en un **documento final**, tiene muchos elementos compartidos. Por lo general son similares a los siguientes:

1. Compromiso institucional.
2. Marco normativo.
3. Diagnóstico de partida.
4. Programación y presupuesto por ejes, líneas de acción o ámbitos: <ul style="list-style-type: none">• Objetivos (que se dirijan a corregir la desigualdad).• Medidas (eficaces y transformadoras). Y dependiendo del estilo de programación: <ul style="list-style-type: none">• Objetivos específicos (expresan metas concretas que son necesarias para alcanzar el objetivo general del eje, línea o ámbito).• Actuaciones. Además se asignan: <ul style="list-style-type: none">• Los agentes responsables de la ejecución de las medidas.• El presupuesto.
5. Seguimiento y evaluación. <ul style="list-style-type: none">• Criterios de evaluación.• Sistema de indicadores.• Procedimiento de participación en el seguimiento y evaluación.
6. Modelo de gobernanza y rendición de cuentas. Aquí se detallan las estructuras de coordinación y participación para el plan y cómo se va a dar cuenta del resultado final del mismo.

Los planes internos de igualdad

Las entidades locales que elaboran componentes o planes internos de igualdad cuentan con varias referencias que deben ser tenidas en cuenta⁴⁶.

- Las entidades locales están obligadas por el artículo 15 de la LOIEMH a la **integración transversal** del principio de igualdad de trato. Lo más adecuado es que, como parte de este proceso, la entidad local cuente con un **plan de igualdad propio**, como organización.

⁴⁶ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. También señala que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En ocasiones el plan genérico de igualdad incluye un apartado dirigido a la administración, pero las expertas consultadas consideran que esto es menos recomendable. Es mejor **dotarse de un instrumento específico** que lo distinga del procedimiento de planificación destinado a la ciudadanía, y que facilite su seguimiento.

En esta línea, la Disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (y la Disposición adicional octava del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) señala que “las Administraciones Públicas **deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad** a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

- Pueden servir para su orientación varios **artículos de la LOIEMH**: por un lado, el artículo 46 (destinado a las empresas) en tanto que organizaciones empleadoras. Y por otro, en tanto que administración pública los artículos 63 Evaluación sobre la igualdad en el empleo público y 64 Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Además, se cuenta con el **III Plan de Igualdad de la AGE** como guía. Este plan se desarrolla en función de 6 ejes que pueden servir de ejemplo:

Eje 1. **Medidas instrumentales para una transformación organizativa.** Con medidas como la realización de estudios y boletines informativos con perspectiva de género; el fortalecimiento de la red de Unidades de Igualdad y su coordinación; la producción normativa a través de informes de impacto de género; generar un espacio libre de violencia de género (Protocolo contra el Acoso sexual y el Acoso por razón de sexo).

Eje 2. **Sensibilización, formación y capacitación.** Incluye el diseño de un Plan Integral formativo en igualdad y el desarrollo de herramientas metodológicas.

Eje 3. **Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.** Para captar y retener talento femenino, el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, y eliminar la brecha retributiva de género.

Eje 4. **Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Eje 5. **Violencia contra las mujeres.** Prevención, detección y atención.

Eje 6. **Interseccionalidad y situaciones de especial protección.**

- Como cualquier plan interno, se debe partir de un **compromiso** público de la institución y de la constitución de una **comisión** negociadora integrada por todas las áreas y concejalías que formen parte del municipio o ámbito territorial de la entidad (comarca, pedanías, conjunto de municipios, etc.).
- Los **ámbitos a los que se dirigen** los planes de igualdad cuando están orientados a la gestión de sus recursos humanos son habitualmente los siguientes (artículo 46 LOIEMH):

Figura 9. Orientación del plan de igualdad hacia RRHH.



Como cualquier organización que emplea recursos humanos, una entidad local puede realizar análisis y propuestas sobre su gestión similares a los de una empresa. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo es muy exhaustivo al respecto.

El Instituto de las Mujeres tiene a disposición de cualquier agente interesado una web específica con manuales y materiales inspiradores: <https://www.igualdadenlaempresa.es>

El Instituto de las Mujeres ha identificado *Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género*, que pueden ser consultadas y proporcionan ejemplos al respecto.

Los planes de igualdad para la ciudadanía

La política que se dirige a la ciudadanía se debe enmarcar dentro de una planificación lo más formal posible. También nos referiremos aquí por tanto a las estrategias o planes de igualdad. Este instrumento debería recoger todas las actuaciones específicas y transversales en materia de igualdad entre mujeres y hombres de forma ordenada.

- Su desarrollo supone que, desde su elaboración se generen **estructuras estables de coordinación y estructuras de participación**.

Estas pueden ser muy diversas en función de la entidad local y dependiendo de las estructuras que ya existan. Puede haber foros ciudadanos, consejos de la mujer, mesas locales de igualdad, pactos sectoriales (por la violencia, por la corresponsabilidad, por los cuidados, etc.) o comisiones de igualdad creadas expreso. Así mismo, el plan necesita dotarse de estructuras internas de apoyo y de coordinación (que ya han sido explicadas).

- No existen **ámbitos de intervención** preestablecidos para los planes de igualdad. De hecho la denominación de sus ejes o ámbitos de acción es muy diversa. En general tienden a agruparse en relación a las necesidades de la ciudadanía, que pueden ser formuladas desde ópticas variadas.

En algunas entidades locales se prefiere establecer áreas de intervención o líneas de acción muy **relacionadas con la propia estructura** en la que se organiza la estructura de la entidad local o sus áreas de gobierno: inclusión social, economía y empleo, seguridad, urbanismo y movilidad, cultura, deportes, medioambiente, salud, etc. En otras sin embargo, se agrupan los ámbitos de intervención con una **lógica estratégica**: mejora institucional, sostenibilidad de la vida y cuidados, violencias machistas, autonomía económica y empoderamiento, etc.

Lo ideal es que los ámbitos o ejes de una estrategia o un plan de igualdad cumpla dos requisitos cuando se organice en ejes, líneas o ámbitos:

- > que la formulación del eje o el ámbito no haga **innecesariamente compleja** su estructura de implementación, ni su seguimiento.
- > que transmita con **claridad el tema** al que se dirige porque su denominación visibiliza la cuestión sobre la que interviene e informa sobre su importancia.

Ordenanzas municipales

Las estrategias de transversalidad del enfoque de género pueden implicar el **desarrollo de normativa** local en forma de decretos u ordenanzas. Estos **reglamentos internos u “ordenanzas de igualdad”** transforman el funcionamiento de la propia administración pública, cambian los procesos internos de la entidad local y cómo estos se trasladan a la ciudadanía.

Dado que una norma **transforma los procedimientos de trabajo**, se considera más adecuado considerarla una medida de transversalización, pero también puede formar parte de una política específica.

- Se requiere un grupo de trabajo, grupo motor o comisión para su diseño, y las personas que lo componen requieren de **formación** en materia de igualdad.
- Las ordenanzas o reglamentos marcan las líneas de **obligado cumplimiento** por todas las áreas y/o departamentos municipales en materia de igualdad. Es un instrumento normativo de carácter **estable y duradero** que expresa un sólido **compromiso político**.
- **Implica a toda la organización** municipal y asegura un impacto esperado en su acción hacia la ciudadanía. Genera derechos y obligaciones susceptibles de ser reclamados; además tiene la capacidad de poder modificar otras normas municipales.
- Su carácter normativo le confiere un **poder simbólico** que contribuye a su cumplimiento. Los servicios y áreas se ven interpelados directamente.

Cuadro 20. BBPP en materia de ordenanzas municipales.

Algunas prácticas de interés en esta materia son las siguientes:

- **Eudel**-Asociación de Municipios Vascos y **Emakunde**-Instituto Vasco de la Mujer han editado la *Guía Ordenanza Marco en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV*.
- La **FAMCP** tiene disponible un modelo borrador para el diseño de una Ordenanza Municipal para la igualdad de mujeres y hombres.
- Las ordenanzas municipales para la igualdad de mujeres y hombres de los siguientes ayuntamientos describen cómo se articula la política de igualdad del municipio: Santurce; Tolosa; Valdepeñas; Mogán; Eulate.
- El Reglamento para la equidad de género en el **Ayuntamiento de Barcelona** establece los principios que deben regir la actuación de los órganos de gobierno, los servicios municipales que debe ofrecer en el ámbito de sus competencias, y todas las medidas que se deben adoptar para incorporar la perspectiva de género en las políticas y las actuaciones municipales que se contemplan en su ámbito de aplicación.
- Cuentan con una Ordenanza reguladora del uso y fomento de una **comunicación no sexista** en el ámbito municipal ayuntamientos como el Valle de Egüés, Estella-Lizarrá y Madridijos.
- El Ayuntamiento de Sevilla cuenta con una ordenanza municipal para luchar contra la prostitución y la trata con fines de **explotación sexual** en la ciudad; han elaborado ordenanzas similares los ayuntamientos de Algeciras, Murcia y Paterna, entre otros.

Presupuestos con enfoque de género

Uno de los instrumentos **más eficaces y necesarios** para la transversalidad en la política local es la presupuestación con enfoque de género. Tal y como señala la FEMP al respecto, hay que tener en cuenta que (2006: 50-51):

- *El uso de presupuestos sensibles al género es una herramienta valiosa para considerar las desigualdades existentes en los gastos e ingresos de los gobiernos entre mujeres y niñas en comparación con hombres y niños.*
- *(...) no son presupuestos separados para mujeres y no intentan aumentar el gasto en programas específicos para mujeres; más bien, intentan que los presupuestos reflejen una perspectiva de género, de modo de asegurar que hombres y mujeres se beneficien de la misma forma de la distribución y uso de los recursos públicos.*
- *(...) son útiles para reconocer las distintas formas en que las mujeres contribuyen a sus sociedades y sus economías a través del trabajo no remunerado en la economía productiva y en su rol como cuidadoras en sus comunidades y sus familias.*

Es una práctica poco extendida aún en España, más presente en ayuntamientos grandes o de tamaño medio, así como en administraciones autonómicas. A nivel local están relacionados con instrumentos de participación de la ciudadanía, por lo que requieren estructuras formales de participación.

Presupuestar con enfoque de género implica:

- **evaluar el grado de integración** de la perspectiva de género en el ciclo presupuestario,
- tomar decisiones para **corregir impactos** negativos,
- **asignar recursos** suficientes a los componentes de la política general que más inciden en materia de igualdad
- y **dotar económicamente** con suficiencia a las políticas específicas que se requieran.

Algunas de las **buenas prácticas identificadas** en presupuestos de género son:

Cuadro 21. BBPP: presupuestos con enfoque de género.

BBP 15	Ayuntamiento de Alsasua	Proceso de integración de la perspectiva de género en el presupuesto municipal que se enmarca dentro de la trayectoria de transversalidad de género que el Ayuntamiento de Alsasua recoge en el II Plan de actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito de intervención "Gobernanza local y transversalidad de género".
<p>Otras prácticas de interés son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Diputación de Granada ha publicado una <u>Guía Metodológica</u> de los Presupuestos con Perspectiva de Género para su incorporación en entidades locales. • La Concejalía de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Granada ha realizado algo similar a través de un <u>documento de orientaciones para elaborar presupuestos por programas con enfoque de género</u>. • Otros ejemplos los encontramos en el Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián y el Ayuntamiento de Madrid que permiten informarse sobre el proceso y la rendición de cuentas al respecto. 		

*Pasos clave y
condiciones para la
transversalización*

5

5. Pasos clave y condiciones para la transversalización

5.1. Criterios metodológicos para la sostenibilidad y la viabilidad

A lo largo de estas décadas, el desarrollo de experiencias locales y su evaluación ha permitido identificar algunos de los criterios metodológicos que favorecen la **aplicación de la transversalidad de género con éxito**. Son elementos comunes a la mayoría de las buenas prácticas recogidas en esta Guía.

Estos criterios pueden considerarse al mismo tiempo como **condiciones para la viabilidad** en su implementación y **requisitos para su sostenibilidad**. Se resumen en los siguientes **diez criterios metodológicos**:

Figura 10. Criterios metodológicos para la sostenibilidad y la viabilidad.



A continuación explicamos algunas de sus características.

1. Hace décadas se hacía referencia al compromiso político y técnico con la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, la noción adecuada es la de **obligación**, por lo que debemos hablar de responsabilidad y autoridad.

En este sentido, es necesario identificar las **responsabilidades políticas** para cumplir con los mandatos legales ineludibles en una administración pública. Supone ejercer un **liderazgo** eficaz para llevar a cabo los procesos necesarios que den lugar a una estrategia de igualdad entre mujeres y hombres coherente y consensuada en el equipo de gobierno local. La política de igualdad debe contar con suficiente **autoridad**, trascender la disposición de una única área, y disponer además de un liderazgo claro en el mayor nivel político y técnico de la organización.

2. Desarrollar un instrumento de **comunicación, transparencia institucional y rendición de cuentas** hacia la ciudadanía. Este proceso parte siempre de una **comunicación del compromiso** en materia de igualdad y se actualiza periódicamente. La comunicación se realiza en una doble dirección: internamente (hacia la entidad local) y hacia la ciudadanía.

Lo ideal es contar con una **comunicación planificada**, continua y relacionada con la estrategia de participación de dicha política y que se extienda hasta la rendición de cuentas.

3. Es imprescindible producir conocimiento propio y elaborar un **diagnóstico local** -desde un **enfoque de género interseccional**- de la situación de partida. Este diagnóstico, que debe actualizarse, debe contener información relevante sobre la institución que promueve la política de igualdad, sobre la población y sobre el contexto donde se poner en práctica.
4. Contar con un **análisis de las políticas** actuales desde la perspectiva de género, las que ya se están desarrollando en la entidad y el contexto **institucional** que la rodea; y en particular de los marcos estratégicos existentes.

Ello favorece la identificación de elementos de relación entre las distintas políticas y su coordinación, la alineación con la política global de la entidad y la coherencia en sus objetivos.

5. Diseñar **planteamientos de calidad** (planes, programas, proyectos); esto es: **integrales, universales y accesibles** a la ciudadanía desde el enfoque inclusivo. Esto implica que:
 - a. se dirijan **la raíz de los problemas** y generen **cambios sociales medibles**;
 - b. contemplen las necesidades concretas de colectivos de mujeres en situación de mayor **vulnerabilidad**;
 - c. intervengan con programas específicos sobre brechas o **barreras concretas**;
 - d. tengan en cuenta **posibles dificultades** para el desarrollo de actuaciones, y los requisitos o **condiciones** para su funcionamiento (requisitos políticos, técnicos, o de otro tipo), para prevenir acciones para su afrontamiento.

6. **La especialización y la capacitación** son el resultado de contar con **recursos humanos especializados**. Los recursos humanos son imprescindibles para crear estructuras o mecanismos de **apoyo y asesoramiento técnico**, de **información y de formación** al personal técnico y político de la entidad local. Además favorecen la **dinamización de procesos**.

Lo ideal es que sean internos, agentes de igualdad de la entidad local, pero si no es posible contar con ellos existen estructuras de asesoramiento externo de otras instituciones. Por ejemplo, en la FEMP, el Instituto de las Mujeres, y en otros recursos territoriales como son las redes municipales, las asociaciones de municipios, diputaciones provinciales, Grupos de Acción Local o Grupos de Desarrollo Rural, así como en muchos organismos de igualdad de las comunidades autónomas.

7. Establecer procedimientos de **coordinación intra e interinstitucional** para llevar a cabo una política integral y coherente; y también de coordinación con otros agentes.

Alinearse con gentes sociales, movimiento asociativo, y otros actores relevantes del contexto que se implican en estrategias de **desarrollo socioeconómico** que incluyen objetivos de igualdad entre mujeres y hombres.

8. No es posible ejecutar una política fundamentándose en la buena voluntad de los actores más motivados para su desarrollo. Estas actuaciones carecen de sostenibilidad. Es necesario asignar **presupuestos adecuados**, recursos humanos capacitados y recursos materiales suficientes para su implementación.

9. Establecer sistemas de **seguimiento y evaluación** de las actuaciones (objetivos, medidas, resultados); evaluando preferiblemente el impacto obtenido.

Los procesos de evaluación no tienen por qué ser complejos. Entender cómo se ha llevado a cabo una actuación y qué se ha logrado es un **principio básico de la política pública**, imprescindible para sus sostenibilidad y garantizar su calidad. Además, es una condición necesaria para la rendición de cuentas a la ciudadanía.

10. Favorecer la **participación ciudadana** en todos los procesos de la política de igualdad; en especial la participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista, e incluyendo a los hombres, para favorecer una gobernanza participada de las políticas de igualdad.

5.2. Pasos básicos y componentes para el desarrollo de políticas

En general, el diseño de las estrategias de transversalización (como parte o no de los planes de igualdad) se caracterizan por tener varios procesos y componentes que pueden ser explicados de forma secuencial, como pasos prácticos.

Estos pasos reproducen en gran parte las cuestiones que se han visto en los Criterios metodológicos a los que nos hemos referido en el punto anterior. A continuación exploramos todos ellos a partir de una descripción de su contenido. También se proponen una serie de preguntas para favorecer la reflexión y la puesta en marcha (o innovación) de la política de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local para reforzar la aplicación de la transversalidad.

Figura 11. Pasos básicos para el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres.



1. Compromiso

- Compromiso público de las personas **responsables máximas** (alcaldía; presidencia de mancomunidad, diputación, cabildo o consejo insular) con el cumplimiento de las obligaciones legales en la aplicación de la transversalidad o enfoque integrado de género.

- Es una forma de **garantizar la autoridad** en todo el proceso. Pero además, se requiere del compromiso a tomar parte e **implicarse en los espacios de coordinación** de dichas políticas, no solamente en la puesta en marcha de iniciativas. En este sentido, también es importante el **liderazgo técnico** en las direcciones de áreas y jefaturas de servicio.

Para reflexionar

¿Cuál es el grado de información y sensibilización de las figuras de responsabilidad? ¿qué recursos institucionales (campañas, folletos, normativas) se pueden facilitar para incrementarlo?

¿Qué personas pueden estar más comprometidas políticamente en el gobierno local? ¿pueden iniciar un liderazgo al respecto? ¿existe un compromiso de las personas con mayor responsabilidad técnica?

2. Comunicación

- Medidas de comunicación: **difusión activa** de las obligaciones y el compromiso que implica; información constante del proceso de puesta en marcha.
- Con frecuencia las entidades locales pequeñas comparten recursos y afrontan la **dispersión territorial**. Los recursos humanos son muy móviles si tienen que trasladarse entre localidades, esto dificulta los procesos de información. Al mismo tiempo, el despoblamiento y la dispersión de núcleos de población hace la comunicación sea difícil de transmitir. Por ejemplo, el boca a boca no funciona igual de bien, y los canales de comunicación no siempre llegan a todos los sitios.
- Debe preverse que todos los materiales, imágenes y documentación resultantes de las acciones (o cualquier instrumento) emplearán el **lenguaje inclusivo y no sexista**⁴⁷.

Para reflexionar

¿qué canales de comunicación son estables? ¿cuáles son los medios más formales que hay que emplear? ¿qué agentes son claves para transmitir la comunicación formal e informalmente? ¿qué papel pueden jugar las redes sociales? ¿en qué espacios sería necesario transmitir la información?

¿pueden acceder todas las mujeres a este proceso, también las mujeres con discapacidad y que no hablen castellano?

¿cómo es el lenguaje visual y escrito que se va a producir evitará los estereotipos? ¿se fomenta la pluralidad de roles? ¿y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?

⁴⁷ El Instituto de las Mujeres facilita manuales y guías con este objetivo en su [página web](#).

3. Implicación y participación a lo largo del proceso

- Identificación e implicación de **grupos de interés** dentro de todas las áreas de la entidad local. Y de la ciudadanía si el plan se dirige a ésta, con especial atención a la participación activa de mujeres y de hombres y el movimiento feminista.
- Es necesario formar y **capacitar a las personas/organizaciones** que toman parte del proceso. Hay que prever esta cuestión.

Para reflexionar

¿qué grupos son más sensibles sobre la igualdad? ¿cuáles pueden ser hostiles y necesitan de una estrategia de información a medida?

¿estamos contando con las mujeres en situación mayor de vulnerabilidad? ¿hemos analizado estos grupos desde la perspectiva de la interseccionalidad?

¿cómo vamos a implicar al movimiento feminista? ¿qué espacios van a tener los hombres?

- Creación de los **espacios de participación**:
 - > Internamente hablamos de estructuras como una “comisión de igualdad”, y respecto a la ciudadanía, puede ser igualmente una comisión o un foro, consejo de las mujeres, mesa local de igualdad (o sectoriales) u otra fórmula según cada territorio.
 - > Estas estructuras formales deben dotarse de un **reglamento de funcionamiento**.

Para reflexionar

¿qué experiencias de participación ha habido antes? ¿qué ha funcionado y qué no? ¿qué estructuras han existido o existen, es necesario cambiar algo en ellas? ¿son representativas?

¿cómo puede mejorarse la diversidad de las personas y organizaciones que toman parte en ellas?

¿qué funciones y normas básicas debe tener para su funcionamiento? ¿cómo se va a dinamizar la participación en ellas? ¿Quiénes necesitan formación/capacitación?

4. Diagnosticar y analizar

- Elaboración del **diagnóstico**. Tal y como hemos detallado en la Guía (ver [apartado 3](#)).
- Se trata de **mejorar el conocimiento**: situaciones, obstáculos, necesidades, discriminaciones; desde una perspectiva interseccional.

¿qué fuentes están disponibles? ¿qué datos ya se han producido desagregando por sexo? ¿cuáles es necesario producir? ¿quién debe implicarse en la producción de la información?

¿los datos evidencian las causas y consecuencias de la desigualdad? ¿hay información sobre todas las posibles brechas de género? ¿cómo puedo obtener información de las mujeres que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad?

5. Contrastar y priorizar

- Antes de planificar es necesario contrastar y priorizar. Los **criterios de priorización** son diversos: el tiempo, el presupuesto y la financiación disponible, los recursos humanos y su grado de capacitación, el acceso a otro tipo de recursos, necesidades detectadas (grado de urgencia en su atención), situaciones de vulnerabilidad identificadas, prioridades políticas a las que atender, etc.
- Hay **distintas técnicas** que nos pueden ayudar, algunas de las más conocidas son:
 - > ordenar la información clave resumida en un **DAFO**: debilidades (propias de la entidad y el contexto local), amenazas (propias del contexto supralocal, político y socioeconómico), fortalezas (propias de la entidad y el contexto local), oportunidades (propias del contexto supralocal, político y socioeconómico).
 - > proponer un **CAME**, que identifica elementos para: corregir las debilidades; afrontar las amenazas (evitar que un riesgo suceda, reducir su impacto); mantener las fortalezas; y explorar/ las oportunidades aprovechándolas a nuestro favor.

¿Qué necesita la población de forma más urgente o preocupante? ¿podemos ordenar las posibles medidas para ver su secuencia en el tiempo?

¿quién debe tomar las decisiones sobre qué es lo más importante? ¿cuáles son las conclusiones del diagnóstico en términos de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades? ¿qué propuestas para un CAME pueden resultar más factibles?

¿hay condiciones que no cumplamos para poder desarrollar algunos temas o actividades y que por lo tanto no se puedan realizar? ¿contamos con los recursos necesarios? ¿nuestras fuentes de financiación priorizan o delimitan algunas cuestiones?

6. Programación y presupuesto

- La planificación y el proceso de programación comprenden varios pasos a su vez:
 - > **establecer objetivos**; ámbitos o **líneas de acción**, y **medidas**/actividades;
 - > asignar un tiempo de ejecución en un calendario (**calendarizar**);
 - > y calcular sus costes para **presupuestar** y estimar los recursos necesarios para su implementación.

Para reflexionar

*¿los objetivos son claros y coherentes para línea y ámbito?
¿son alcanzables? ¿las medidas van a contribuir a alcanzarlos?
¿se ha calculado el coste de todos los recursos en función del tiempo?
¿quién se va a encargar de poner en marcha esta medida? ¿tiene los recursos necesarios? ¿disponemos de suficiente tiempo?*

- En cuanto a **los objetivos**, es necesario considerar lo siguiente:
 - > deben estar dirigidos a los elementos básicos del problema o brecha de género al que se dirigen;
 - > deben ser factibles de alcanzar, ser claros y evitar la ambigüedad.
- **Las medidas** deben formularse de acuerdo con el criterio de eficacia y, si es posible, especificar los resultados a los que van a dar lugar. Debe tenerse en cuenta que las **estrategias de intervención** son múltiples, como por ejemplo...
 - asesoramiento, información
 - sensibilización
 - formación, capacitación
 - asistencia técnica/orientación/apoyo individualizado
 - la atención psicológica o terapia
 - promoción de la organización de grupos/participación
 - coordinación o trabajo en red
 - intermediación/ mediación
 - incidencia política/ lobby/ denuncia. etc.

¿Conozco los intereses de las personas? ¿y sus necesidades? ¿Diferencian los objetivos entre mujeres y hombres? ¿A qué brecha de género o discriminación se dirige el objetivo y la medida? ¿Se dirigen a eliminar los obstáculos que hemos detectado en el diagnóstico? ¿se trabaja sobre las estructuras, mentalidades y costumbres? ¿Tienen en cuenta tanto las necesidades prácticas como los intereses estratégicos de las mujeres?

¿Son suficientes los resultados esperados para lograr los objetivos de igualdad? ¿Señalan los resultados claramente qué beneficios/ productos/ servicios se obtendrán? ¿Son los resultados coherentes con las necesidades identificadas en el diagnóstico?

¿qué estrategia puede ser más eficaz para desarrollar cada medida y alcanzar resultados positivos? ¿hay alguna que contribuya en mayor medida al empoderamiento de las mujeres? ¿y a la sostenibilidad de los resultados?

¿se cuentan con los recursos capacitados para poder ponerla en marcha? ¿se han previsto sus costes y los recursos materiales que requiere? ¿Se han tenido en cuenta mecanismos de corrección de resistencias y barreras de género que pueden interferir en la ejecución?

- **Presupuestar** es describir los recursos necesarios en términos de costes. Suele considerarse:
 - > El personal, su tiempo de dedicación y su perfil profesional, experiencia.
 - > Equipos o material inventariable: ordenadores, impresora, programas informáticos y material fungible, datos de internet, etc.
 - > Viajes y dietas, más otras partidas que se precisen si la actividad lo requiere.

¿existe una fuente de financiación o varias compatibles? ¿qué gastos excluye? ¿puede ejecutarse la actividad con una metodología o con unos recursos menos costosos sin que afecte a los resultados?

Las personas que proveen de servicios o se contratan ¿aplican la perspectiva de género? ¿tienen suficiente formación en igualdad?

¿se puede trabajar en red o replicar alguna iniciativa que ya se haya hecho previamente para aprovechar mejor los recursos?

¿cómo hay que justificar los gastos y dar cuenta de la ejecución del mismo?

7. Diseño del sistema de seguimiento y evaluación

- Diseñar el sistema de seguimiento y evaluación y la forma en que se hará la rendición de cuentas implica:
 - > Seleccionar **criterios de evaluación**, como por ejemplo:
 - cumplimiento de las medidas;
 - eficacia en el logro de objetivos; y en los resultados alcanzados;
 - eficiencia en la ejecución del presupuesto;
 - impacto en la situación de partida.
 - > Diseñar los **indicadores** para dichos criterios (cualitativos y cuantitativos) y un procedimiento de recogida de información (fichas resumen, encuestas).
 - > Contar con un contraste dentro de una estructura formal de coordinación y **participación**.
- Además de **desagregar todos los datos** que producen las actuaciones **por sexo**, en la evaluación es necesario incluir los **indicadores de género** que han sido empleados en el diagnóstico. Supone contar con información sobre las transformaciones sociales que se están produciendo gracias a la acción de la entidad local.

Para reflexionar

¿Se ha previsto la capacidad de adaptación en caso de presentarse efectos negativos sobre las mujeres? ¿se han detectado necesidades que no hayan sido identificadas?

¿Existe algún canal/mecanismo para que se puedan expresar necesidades y sugerencias a lo largo de su participación en el Plan?

¿Se recogen diferencias entre mujeres y hombres en los resultados que se obtienen?

¿Qué indicaba el diagnóstico de partida que era necesario modificar para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres? ¿Qué cambios se han detectado en las normas y roles de género? ¿Se han abierto nuevas oportunidades para aumentar la igualdad de género o han surgido nuevas barreras?

¿la metodología ha sido igual de eficaz para todas las personas participantes desde la perspectiva de género interseccional? ¿existen algunos perfiles infrarrepresentados, por qué?

¿Qué se ha podido modificar de la situación de partida?

8. Visibilidad: aprobación de la planificación y de sus resultados

- Aunque la comunicación es un **proceso transversal** en la política de igualdad, hay varios hitos que demandan una mayor visibilidad: la aprobación formal del instrumento de planificación, y los resultados obtenidos a partir de su evaluación final.
- Esto debe realizarse por el órgano de mayor capacidad de **toma de decisiones** de la entidad local (el pleno o la asamblea). Contribuye a, y está relacionada con, la **rendición de cuentas** a la ciudadanía.

Para reflexionar

¿qué procedimiento es el más formal para la aprobación del plan o estrategia? ¿qué requisitos y tiempos tiene ese procedimiento? ¿cómo se va a comunicar y difundir este acto? ¿y el resto de hitos del proceso o plan, requiere alguno de especial visibilidad?

¿cómo se van a exponer los resultados finales logrados? ¿el informe o informes van a ser aprobados por algún órgano?

9. Implantación y seguimiento

La implantación de una política y realizar su seguimiento conlleva **varios procesos** a su vez.

- Supone poner en marcha las **estructuras de coordinación** y dinamizarlas, responsabilizar a determinados agentes de sus actuaciones y darles el liderazgo que requieren.
- Demanda procesos de **formación y capacitación**, tanto al personal político como al técnico.
- Necesita **comunicar** de forma continua, y por lo tanto, debe contar con un plan de comunicación.
- Necesita de la dinamización de los espacios de **participación ciudadana**.
- Supone llevar a la práctica las medidas con la **población destinataria** de las acciones, de forma coordinada con otros agentes.
- Inicia el **seguimiento**: los procedimientos de recogida de información, su análisis y su contraste en las estructuras que corresponda en los tiempos establecidos para ello.

¿qué estructuras de participación se han previsto? ¿quién va a participar? ¿qué funciones, reglamento y periodicidad tiene?

¿el personal está suficientemente capacitado en perspectiva de género?

¿de qué manera se coordinan las sinergias con otras estrategias de desarrollo socioeconómico?

¿qué espacios de participación ciudadana están implicados en la gestión de la política de igualdad?

¿cómo se va a comunicar la implementación del Plan/estrategia, etc.?

En las actuaciones ¿Cómo se fomentan la participación de los hombres?

¿Se ha tenido en cuenta las barreras de acceso a los recursos, y las diferencias en su uso, y la toma de decisiones entre mujeres y hombres? ¿y respecto a las mujeres en mayor situación de vulnerabilidad? ¿Permiten la participación de personas (fundamentalmente mujeres) con responsabilidades de cuidado? ¿Es necesario implementar alguna medida de apoyo o realizar horarios que no dificulten la conciliación?

¿Alguna persona necesita apoyos para facilitar su participación? ¿cuáles, cuándo, qué preferencias tiene? ¿se ha previsto que las personas necesitan conciliar su vida personal y familiar cuando participan de las actuaciones? ¿cómo se puede facilitar la conciliación?

¿Se generan oportunidades o efectos adversos para el empoderamiento de las mujeres?

¿Están funcionando las estructuras de coordinación?

10. Evaluación y rendición de cuentas

Evaluar y rendir cuentas para favorecer el aprendizaje de los logros y hacer sostenibles los procesos.

- Además de **compilar los resultados** obtenidos en el seguimiento continuo, supone una valoración final global. Supone reflexionar sobre cómo se ha llevado a cabo, es decir los procedimientos y los procesos:
 - > Identificar si ha habido **barreras** de género que hayan dificultado el desarrollo del plan o estrategia.
 - > Revisar los **logros y retos pendientes** de los recursos y estructuras de asesoramiento, información y apoyo en materia de igualdad.
- En las evaluaciones finales, además de realizar las encuestas a los **servicios y las personas participantes**, conviene emplear el uso de técnicas cualitativas, como los grupos de discusión o grupos focales. De esta forma se puede acceder mejor a las experiencias y vivencias de las personas participantes de las actuaciones.
- Se tiene que generar un espacio formal para la **rendición de cuentas** públicas y con transparencia.

¿las personas que han tomado parte estaban suficientemente capacitadas? ¿ha habido suficientes recursos? ¿ha existido un ambiente hostil, estereotipos y prejuicios en el contexto?

¿ha habido falta de accesibilidad a los recursos? ¿el presupuesto ha sido suficiente? ¿qué papel han tenido las barreras a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar?

¿cómo han funcionado y qué logros se han obtenido de las estructuras de participación y coordinación?

¿cómo vamos a comunicar los resultados? ¿de qué forma y quién va a participar? ¿es accesible la información?

¿cómo se van a tener en cuenta los resultados en el siguiente periodo de planificación?

5.3. Retos y recomendaciones para elaboración de políticas locales de igualdad/transversalidad de género

5.3.1. Consideraciones sobre la evolución de las prácticas e instrumentos

En la última década, pese al desigual desarrollo de las políticas de igualdad, o se han producido **innovaciones**. La situación actual puede resumirse en los siguientes puntos:

- Se ha pasado de acciones específicas, prácticamente de forma exclusiva dirigidas a mujeres en las que se desarrollaba una infraestructura especializada (centros de la mujer, áreas, concejalías); a la incorporación de la noción de la **transversalidad** de la perspectiva de género en todas las políticas públicas y la capacitación de todos los recursos y estructuras (unidades de igualdad, comisiones interdepartamentales). Las acciones van dirigidas a toda la población, mujeres, hombres, las propias administraciones públicas y otras organizaciones.
- Del mismo modo, en la actualidad la **alineación con otros marcos estratégicos** resulta fundamental, especialmente con todos aquellos que tengan relación con las políticas de sostenibilidad y transición ecológica. Ello contribuye a **augmentar la financiación disponible** para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Todas las entidades locales afrontan riesgos de **retrocesos ideológicos** respecto al propio mantenimiento de políticas específicas sobre igualdad entre mujeres y hombres.
- Los **planes, programas o proyectos específicos** han diversificado su enfoque y se ha ampliado la población hacia la que se dirigen.

- En su diseño se incluye cada vez más la **perspectiva interseccional**, reconociendo la heterogeneidad de las mujeres y también a los hombres. Ello ha llevado a un doble proceso:
 - × Por un lado, se diseñan **actuaciones más diversas** hacia aquellas mujeres **en situación de mayor vulnerabilidad** o con **necesidades específicas**.
De esta forma se cuenta con programas o proyectos para mujeres con discapacidad, mujeres migrantes, de etnia gitana, adolescentes y jóvenes, mujeres mayores de 65 años, mujeres lesbianas, transexuales, bisexuales, mujeres exreclusas, en contexto de prostitución, víctimas de trata y explotación sexual, etc. En ámbitos supralocales también se han desarrollado actuaciones para mujeres en territorios rurales.
 - × Por otro lado, se ha considerado que los programas que se dirigen a “todas las mujeres” deben incluir la **perspectiva de la diversidad**, lo que implica regirse por el **principio de universalidad**. Debe garantizar la accesibilidad cultural, física y cognitiva. Para ello se deben **eliminar barreras en los recursos** que se proporcionan y los sesgos en los procesos de atención que los desarrollan para corregir y prevenir las discriminaciones⁴⁸.
- Se ha ampliado la población de **intervención a los hombres**; a través tanto de programas de **sensibilización** (sobre los valores de la igualdad, la corresponsabilidad y la violencia machista) como mediante programas de fomento de las **masculinidades igualitarias**.
- Las **estructuras de participación** ciudadana y del movimiento asociativo de mujeres y feminista comienzan a revitalizarse. Los consejos o mesas locales están muy extendidos en nuestro país aunque no siempre cuentan con el suficiente relevo generacional y/o la diversidad necesaria para que sean todo lo representativo que pueden llegar a ser.

⁴⁸ Esto daría cumplimiento en parte a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 14.6. “La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva”.

- Las acciones sobre la **transversalización de la perspectiva de género** se consolidan y se han visto paulatinamente ampliadas. Esto se ha visto impulsado por la contratación de las figuras de **promotoras y agentes de igualdad**, y la creación o consolidación de “**unidades de igualdad**” o estructuras de apoyo (por lo general en municipios grandes y de tamaño medio).
 - × En el caso de pequeños municipios haríamos referencia a la consolidación de la figura de la “agente de igualdad” como **personal estable**. Su responsabilidad es el apoyo, impulso y seguimiento a las políticas de igualdad en temáticas específicas (urbanismo, transportes y movilidad, cooperación al desarrollo, salud, empleo, economía y hacienda, transformación digital, vivienda, educación, medioambiente, servicios sociales, seguridad ciudadana, etc.), e impulsar las acciones de transversalidad.
 - × A partir de estas figuras profesionales se ha mejorado la capacitación del conjunto del personal técnico y político de las entidades, y contribuyen a consolidar espacios de trabajo. No obstante, hay que recordar que **todos los recursos humanos** de una entidad local deben tener formación en perspectiva de género **dentro de todos los organismos y áreas políticas**.
- Las políticas sectoriales se han visto impulsadas mediante planes sectoriales de igualdad. Es decir, como fruto de la transversalización **cada área desarrolla su propia planificación** en materia de igualdad (por ejemplo, dentro de deportes, salud, medioambiente, etc.). Cuentan con una **hoja de ruta que lideran**. Eso sí, coordinada con la estrategia general de la entidad local.
- Por su parte, los **presupuestos con enfoque de género** han comenzado a consolidar su presencia en las políticas públicas. No obstante, demandan recursos humanos con formación especializada, además de la colaboración activa de todas las áreas, que tienden a no estar familiarizadas aún con este tipo de instrumento.

5.3.2. *Obstáculos y necesidades a tener en cuenta*

Como hemos visto, la transversalización del enfoque integrado de género **tiene un progreso desigual**. Pese a las excelentes prácticas, muchas entidades se caracterizan por tener que hacer frente a algunos obstáculos persistentes.

Existen diferentes **barreras y necesidades** con los que se encuentran las entidades locales a la hora de articular las políticas públicas con perspectiva de género en sus territorios. Algunos de ellos inciden especialmente en los municipios pequeños y en los de ámbito rural, lo que dificulta en mayor medida la consolidación de estas políticas. Los trabajos de elaboración de la Guía nos han permitido sintetizar dichas cuestiones en los siguientes puntos clave.

- **Brechas de género por explorar.** Las necesidades que expresan las mujeres están muy relacionadas con las necesidades prácticas a las que tienen que dar respuesta: el empleo, los cuidados y la violencia son los ámbitos sobre los que el personal técnico identifica mayores demandas. No obstante, las necesidades sentidas son poco expresadas cuando no hay recursos disponibles para satisfacerlas. Mejorar los diagnósticos nos puede ayudar a identificarlas mejor.

Es necesario mejorar los **diagnósticos locales** actualizando las nociones que se emplean para buscar información e interpretarla. Se necesita una actualización conceptual e instrumental que hace referencia a importantes **necesidades de formación continua** en materia de igualdad.

- Planteamientos **poco innovadores en la gestión** de las políticas. Se requiere de capacitación especializada y continua, así como espacios de intercambio de buenas prácticas técnicos, políticos y mixtos.
- **Precariedad de las figuras técnicas** de referencia y apoyo en los modelos de contratación de agentes de igualdad.
- **Resistencias “clásicas” (técnicas y políticas)** a considerar la igualdad entre mujeres y hombres como una prioridad para el desarrollo del territorio⁴⁹. Es decir, falta sensibilización desde argumentos actuales y renovados.

⁴⁹ Véanse los argumentos para el trabajo local por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que se facilitan en la Guía para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad en los *Gobiernos Locales de Municipios de menos de 10.000 Habitantes* de la FEMP-Instituto de las Mujeres.

- El personal técnico implicado carece de **conocimientos suficientes** en algunas temáticas muy especializadas; sobre todo en presupuestos con enfoque de género.
- Poca presencia de las **cuestiones tecnológicas** y del uso de las TICs en los planteamientos de las iniciativas a desarrollar y la gestión práctica de los mismos.
- Escasez de **proveedores** en el territorio que realicen servicios de calidad en materia de género o que cuenten con formación en la materia. Los sellos de calidad y/o de compromiso con la igualdad y las cláusulas sociales de género pueden contribuir a que los proveedores locales se formen, y atraer a expertas/os al territorio.
- **Comunicación** poco eficaz en relación a los impactos y logros obtenidos en las actuaciones. La comunicación debe formar parte de modo más visible de la gestión de las políticas de igualdad locales.

5.3.3. Retos y propuestas para el futuro

Todas las prácticas, por pequeñas y limitadas que puedan parecer son **enormemente transformadoras** para las mujeres y hombres que se benefician de ellas. Crean una cultura institucional **en materia de igualdad** y permiten generar una experiencia organizacional. No obstante hay que promover ciertas condiciones para que las entidades locales puedan superar las barreras existentes. Aquellas entidades que avanzan en la transversalización del enfoque integrado de género, multiplican sus alcances y hacen sostenibles sus logros. Es el momento de la **estrategia dual alineada** para multiplicar alcances y garantizar la sostenibilidad. Este es el desafío principal.

A lo largo de los trabajos de elaboración de la Guía se han identificado varios **retos de futuro** entorno a este desafío y las barreras antes señaladas. Asimismo, han surgido **propuestas de mejora para poder afrontarlos**. La mayoría de las propuestas están relacionadas con las condiciones de viabilidad y sostenibilidad ya comentadas sobre la aplicación del enfoque de género (ver punto 5.1 de la Guía); quedan sintetizadas en las siguientes ideas fuerza:

- **Responsables políticos y recursos humanos comprometidos y sensibilizados:** que comprendan la importancia que tienen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el bienestar y desarrollo de todas las personas. Que asuman con transparencia las obligaciones que tienen en tanto que administración pública.

- Los **gobiernos municipales paritarios** contribuyen a ello, y los **planes de igualdad internos** en las administraciones públicas juegan un papel determinante en el avance general de las políticas de igualdad. Contribuyen a identificar responsabilidades, liderazgos y promueven los consensos.
- **Responsables políticos y recursos humanos formados**, con la capacidad de trabajar de forma coordinada; que las/os primeros tengan nociones de igualdad suficientes para tomar decisiones estratégicas, y las/os segundos con conocimientos suficientes para no reproducir sesgos de género y especializados cuando corresponda; personal técnico de cualquier área que sepa introducir la perspectiva de género en todo el ciclo de una intervención.

Esta formación debe de ser **específica para cada área** de trabajo, y huir de propuestas generalistas y de baja calidad. La formación debe ser **continua y obligatoria**. Este mismo requisito debe aplicarse como **una cláusula social** en la contratación de proveedores, concursos y subvenciones.

- **Consolidar y estabilizar**. Por un lado se trata de **visibilizar la importancia y reforzar a los recursos de apoyo** especializado a los procesos. Nos referimos a los recursos humanos (agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, técnicas/os de unidades de igualdad de género; asesoría especializada; proveedores), que también son **recursos estructurales**.

Nos referimos por tanto a los espacios de coordinación y seguimiento. Coordinarse y trabajar en equipo requiere tiempo para ello; es un tiempo de trabajo imprescindible para que los procesos funcionen. Estas estructuras o espacios deben tener una expresión práctica en varias dimensiones: de **coordinación política** (menos frecuente), de **coordinación técnica** (la habitual) y de **coordinación mixta** (ocasional).

Por otro lado, se trata de consolidar las prácticas de éxito, los logros, las experiencias. Para ello es necesario incorporar una **comunicación activa, planificada y de calidad** sobre las actuaciones que se llevan a cabo para potenciar el aprendizaje y la sostenibilidad de los logros obtenidos.

- **Reforzar la alineación y el trabajo coordinado** con todos los marcos estratégicos que desarrollan agentes múltiples en las estrategias o los proyectos que llegan al ámbito local. El trabajo en red, el intercambio y la interrelación de propuestas es fundamental para la sostenibilidad de los resultados en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para ampliar el alcance de las intervenciones y para aprovechar todos los recursos disponibles. Es necesario extender la concepción de la estrategia dual a la **alineación con las redes territoriales y políticas de desarrollo supralocales** que llegan a los territorios.
- A lo anterior contribuye la **planificación de la política de igualdad** mediante el uso de documentos estratégicos (planes, estrategias, programas, ordenanzas) y con un **presupuesto asignado**. Son imprescindibles para la evaluación y para la rendición de cuentas, pero también para identificar sinergias con otros agentes (internos o externos de la entidad local).
- **La ciudadanía** tiene un papel activo en las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. No son receptores pasivos de iniciativas. La sostenibilidad está relacionada con la participación ciudadana, sobre todo con la de **las mujeres y el movimiento feminista**, que son agentes de cambio social. Es necesario reforzar los espacios de participación social (como por ejemplo, los consejos municipales de las mujeres). Hay que avanzar en la puesta en marcha de espacios de hombres que trabajan y se implican por las masculinidades y relaciones igualitarias. Para ello la **formación y el asesoramiento al tejido asociativo y a los agentes sociales** es imprescindible.

Una cuestión clave para el futuro es evolucionar de un enfoque de “arriba a abajo” hacia uno más horizontal para reconectar con la ciudadanía. En este sentido, deberíamos tender a un enfoque de derechos efectivo, que mejore el **ejercicio de la ciudadanía**. Es hora que las administraciones locales adopten el enfoque de **la igualdad como un servicio básico** necesario en todos los municipios.

Junto con las cuestiones anteriores, **el Instituto de las Mujeres y la FEMP** han elaborado **recomendaciones para la gestión** de las políticas locales de igualdad. Estas pautas se consideran plenamente vigentes, y por lo tanto, pueden ser de interés para municipios cuyo trabajo en materia de igualdad está iniciándose. Pueden consultarse en:

- Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad.
- Guía para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad en los Gobiernos Locales de Municipios de menos de 10.000 Habitantes.

*Relación de
buenas prácticas
identificadas*

6

6. Buenas prácticas identificadas

6.1. Descripción de los proyectos

La recopilación de buenas prácticas (BBPP) se compone de un total de **19 proyectos**. Entre las entidades impulsoras de estas prácticas **sobresalen** los ayuntamientos, que representan el 88,2% de los proyectos **destacados**. También se visibiliza el trabajo conjunto de los Grupos de Acción Local (GAL) y Grupos de Desarrollo Rural (GDR), así como de mancomunidades formadas por municipios rurales muy pequeños.

Según la distribución geográfica, de las prácticas desarrolladas a nivel estatal, se han seleccionado varias iniciativas implementadas en 10 territorios autonómicos diferentes.

En cuanto al **contenido de los proyectos** se distinguen dos enfoques principales que guían las actuaciones:

1. Acciones positivas: que se corresponde con el enfoque de la mayoría de prácticas. Se trata de proyectos puntuales o temporales, habitualmente insertos en trayectorias de trabajo más amplias de las entidades locales, que tienen un alcance y tiempo determinado y que generalmente están enfocados de manera directa a la población. En este sentido se distinguen:

- Recursos o servicios: que atienden necesidades específicas detectadas en la zona; como ludotecas o servicios de atención a personas dependientes.
- Formación: actuaciones generalmente enfocadas a la formación de un grupo determinado de la población. Por ejemplo, cursos de capacitación para obtener certificados de profesionalidad o de formación en ámbitos tradicionalmente masculinizados.
- Acciones de sensibilización: actuaciones de concienciación de la población que tienen en cuenta la participación de las mujeres, que buscan visibilizar a las mujeres y/o poner en valor la importancia de la igualdad. Son sobre todo campañas de sensibilización, documentales o vídeos.

2. Actuaciones transversales: proyectos prolongados en el tiempo que conllevan la transformación de la metodología interna de trabajo y que se dirigen a la propia entidad; en general asociados a la existencia de un plan de igual que ordena las acciones. Se trata de actuaciones como:

- Transversalización de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas generales de la administración local.
- Elaboración de herramientas de trabajo que facilite la incorporación del enfoque de género en los proyectos.
- Incorporación de la perspectiva de género a los presupuestos municipales.

Los proyectos identificados han sido los siguientes:

Tabla 7. Relación de BBPP identificadas en el trabajo de campo.


Nº	Entidad impulsora	Proyecto
1	Ayuntamiento de Aranga	"Capaces y dispuestas" se compone de diversas actuaciones enfocadas al fomento del empoderamiento, la autonomía y la integración social de las mujeres con discapacidad.
2	Ayuntamiento de La Campana	"Círculo de Empoderamiento Femenino" se compone de diversas acciones de sensibilización y formación en igualdad de género dirigidas a distintos grupos poblacionales: infantes, adolescentes y personas adultas.
3	Ayuntamiento de Lorquí	"Sensibilizando en igualdad" actuaciones enfocadas a la toma de conciencia sobre los roles de género, la sensibilización de la población en materia de igualdad y la visibilización del deporte femenino.
4	Ayuntamiento de Cuntis	"Ampliación y refuerzo del servicio municipal de atención a la mujer" está basado en la incorporación de una agente de igualdad experta en intervención directa y en el diseño, gestión, desarrollo y evaluación de programas específicos de igualdad de oportunidades y género para el servicio municipal de atención a la mujer del Ayuntamiento.
5	Ayuntamiento de Valdepeñas	"Seguimos empoderándonos ¿te animas?" consiste en la organización de espacios de trabajo temáticos en 5 principales ámbitos – social, empresarial, cultural/artístico, jóvenes y educación – con el objetivo de conocer las particularidades desde la perspectiva de género en sectores en los que previamente no se había trabajado cuestiones de igualdad.
6	Ayuntamiento de Benloc	"Unidad de respiro" es un servicio gratuito que presta atención temporal personalizada y dinámica a personas mayores dependientes. Se trata de un recurso de atención para estas personas y, a su vez, de un recurso de ayuda a la conciliación para familiares.
7	Ayuntamiento de Mallén	"Estoy aquí para cuidarte" es un programa de mejora de competencias y habilidades de las personas dedicadas a la atención y cuidado de personas dependientes con perspectiva de género y gestión de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
8	Ayuntamiento de Estella-Lizarrá	"Abriendo caminos: mujeres a la obra y en la obra de cuidar el entorno, la vivienda y las personas. Vivir sostenible". Fomenta la incorporación de la mujer a entornos laborales tradicionalmente masculinizados con el objetivo de alcanzar la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y la ruptura de los estereotipos de género.

Nº	Entidad impulsora	Proyecto
9	Ayuntamiento de Villarejo de Salvanés	"La liga de la corresponsabilidad" es un proyecto audiovisual con enfoque de género e intergeneracional que tiene como objetivo concienciar a la población sobre la importancia del reparto igualitario de las tareas del hogar y los cuidados.
10	Ayuntamiento de Santa Eulària des Riu	"Igualdad, mercado de trabajo y conciliación familiar" incluye actuaciones de sensibilización, formación y de fomento de la conciliación (destacando la Guía Municipal para Empresas). Se enmarca en el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (PMIO).
11	Ayuntamiento de Daimiel	El "Servicio de apoyo para colectivos vulnerables" surge con la fusión de dos programas habituales del Ayuntamiento: el recurso de ayuda en materia de inserción laboral a mujeres víctimas de violencia de género y la atención a personas dependientes del municipio.
12	Ayuntamiento de Paradas	El proyecto "Ludoteca de Verano" es un recurso municipal para facilitar la conciliación de las y los progenitores con hijas/os de entre 3 y 12 años y que tengan obligaciones (como trabajo o estudios) no compatibles con el cuidado de las y los menores.
13	Ayuntamiento de Tolosa	Contratación de la asistencia técnica para la integración de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas del Ayuntamiento de Tolosa
14	Grupos de Acción Local	Guía de itinerario de trabajo de género, es un instrumento técnico para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas de actuación y proyectos de los grupos de desarrollo rural y las entidades territoriales
15	Ayuntamiento de Alsasua	Proceso de integración de la perspectiva de género en el presupuesto municipal que se enmarca dentro de la trayectoria de transversalidad de género que el Ayuntamiento de Alsasua recoge en el II Plan de actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito de intervención "Gobernanza local y transversalidad de género".
16	Ayuntamiento de Hornachuelos	Ludoteca de verano para niños y niñas de 3 a 6 años de edad en la que se trabajarán valores de igualdad y tolerancia, recurso que pretende facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas cuidadoras durante las vacaciones escolares.
17	Mancomunidad de Andía	Documental "Mujeres rurales de Andía" pretende visibilizar el valor del trabajo, la presencia y la incidencia de las mujeres en la vida en común en el territorio de la Mancomunidad de Andía –formada por 5 municipios: Abárzuza, Lezaun, Salinas de Oro y los Valles de Guesálaz y Yerri–.
18	Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid	Diseño y puesta en marcha de la estrategia global de transversalidad de género mediante la creación de estructuras, modificación de procedimientos comunes de trabajo (lenguaje, datos, cláusulas de igualdad, presupuestos...) y modificación de políticas sectoriales (parte de la experiencia piloto en el área de Deportes).
19	Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía	Programa de Apoyo Socioeducativo para niñas y niños en amplio horario (hasta las 19) para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; sobre todo para las mujeres cuyo empleo implica el desplazamiento a otros municipios. Previene el abandono femenino del mercado de trabajo en zonas rurales, ya que el desplazamiento es prácticamente inevitable para el acceso al empleo.

6.2. Formulario para la identificación y la reflexión

Para poder analizar las experiencias identificadas se utilizó el siguiente formulario para ayudar a determinar el tipo de práctica y describirlas.

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica:			
Entidad local		Financiador	
Provincia		Presupuesto	
N.º de habitantes		Comunidad autónoma	
Fecha de inicio		Fecha de finalización	
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad		
	Planificación estratégica		
	Planificación organizacional		
	Economía y empleo con perspectiva de género		
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)		
	Otras actuaciones de transversalización de género		

Breve resumen

Descripción de la práctica

criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Compromiso político	¿cómo se materializó en la práctica el compromiso político necesario para el impulso y desarrollo de la acción?
<i>Comunicación del compromiso</i>	¿cómo se comunicó el compromiso en materia de igualdad internamente (hacia la entidad local)? ¿y hacia la ciudadanía?
Plan de igualdad local	¿la entidad local tiene un plan de igualdad? ¿desde hace cuándo?
Diagnóstico local	<p>¿qué tipo de datos incluye el diagnóstico? (Datos cuantitativos (que expresen la posición y situación diferencial de mujeres y hombres, y las brechas de género sobre el territorio; brechas de género en el ámbito/s específico/s de intervención; diferencias respecto a los recursos (acceso, uso, control)); datos cualitativos (estereotipos sobre roles, creencias y actitudes))</p> <p>¿cómo se ha tenido en cuenta la interseccionalidad? ¿y las necesidades de las mujeres más vulnerables?</p> <p>¿A qué necesidades responde la intervención?</p>
Diagnóstico de la organización	¿cómo se ha tenido en cuenta las necesidades de la entidad local y la situación de partida en materia de igualdad (RRHH y organigrama político)?
Planificación	¿Qué principios se tuvieron en cuenta en el diseño del planteamiento (integral, universal, accesibilidad, feminismo, etc.) y cómo se introdujo el enfoque inclusivo?
<i>Principios</i>	
<i>Objetivos</i>	¿Cuáles eran el objetivo general y los objetivos específicos? (se dirigen a la raíz de los problemas y generen cambios sociales medibles)
<i>Líneas de acción</i>	Título de las acciones que se llevan a cabo
Innovación	¿Considera que la práctica tiene algún elemento de innovación? ¿Cuál (institucional, metodología, mecanismos implementados para llegar a la ciudadanía, por la solución dada a algún tema, por abordar algún problema que no es habitual se aborde...)?
Ejecución	¿Se articularon mecanismos de apoyo y asesoramiento técnico, de información y formación al personal, y/o de dinamización de los procesos? ¿qué papel han tenido las figuras expertas en igualdad?
<i>Apoyo</i>	
<i>Recursos</i>	¿Qué criterios se emplearon para la asignación de los recursos materiales, económicos y humanos?
<i>Actuaciones</i>	¿Qué actuaciones se han realizado?
<i>Metodología</i>	¿Cómo se ha seleccionado la metodología? ¿qué herramientas se han empleado? ¿a través de qué medios?
Coordinación	¿Cuáles han sido los procedimientos establecidos para la coordinación tanto intrainstitucional como interinstitucional? ¿qué otros agentes han participado en la coordinación y de qué forma?
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	¿De qué forma se ha tenido en cuenta la participación de las mujeres? ¿Qué instrumentos se han empleado (encuentros/ foros, entrevistas, grupos; Mesa local de igualdad)
Evaluación y seguimiento	¿Cómo se ha realizado el seguimiento y evaluación? ¿Qué instrumentos se han empleado? ¿Qué indicadores se han utilizado?

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Obstáculos y soluciones	¿se han tenido en cuenta posibles barreras u obstáculos durante el desarrollo? (requisitos políticos, técnicos, o de otro tipo). Si ha sido así, ¿cómo se han solventado?
	¿se han producido dificultades u obstáculos no previstos en su desarrollo? ¿cómo se han solventado?
Resultados	¿Cuáles han sido los principales resultados? ¿De qué manera se ha medido el impacto?
Claves de éxito y aprendizajes	¿cuáles son los aspectos claves que se consideran en los resultados positivos? ¿qué puede extraerse en términos de aprendizajes para la continuidad de las políticas de igualdad?
Rendición de cuentas	¿cómo se han comunicado los resultados obtenidos o se ha realizado la rendición de cuentas hacia la ciudadanía?
Transferibilidad y sostenibilidad	¿Qué aspectos de esta práctica es transferible a otros territorios? ¿Qué elementos son claves para su sostenibilidad?
	¿qué recomendaría a otras entidades locales que quieran implementar esta misma práctica para que tuviesen éxito?

Bibliografía

7. Bibliografía

- Alarcón García, Gloria; Guirado García, Pedro. (2019) Los presupuestos con perspectiva de género como instrumento de intervención política. La visión municipal en el panorama español, en Ortiz González-Conde, Francisco Miguel coord.); López Aniorte, María del Carmen (dir.); Rubio Fernández, Eva María (Dir.). (2019). Visiones multidisciplinares de la igualdad entre hombres y mujeres págs. 437-449.
- Área de Igualdad de la FEMP. (2009). Guía para la constitución de Consejos Municipales de las Mujeres (2009). Madrid: FEMP.
- Ayuntamiento de Barcelona. (2021). La corresponsabilidad. Bloque temático 4. El cuidado de otras personas, Recurso Masculinidades. Recursos pedagógicos online para la igualdad.
- Bouzas, R. Y Otero, P. (2011). Las políticas municipales de género en España: estructuras de implementación y condicionantes, X Congreso de AECPA.
- Cabaleiro-Casal, R. and E.J. Buch-Gómez (2019). Women in Spanish Municipal Councils and Budgetary Policies. *Urban Affairs Review*, 56(6), pp. 1715–1745.
- Castro García, Carmen. 2003. Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía. Pp. 10-11.
- Cea D'Ancona, María Ángeles. (1996). Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social. Madrid: Síntesis.
- De la Cruz, Carmen. (1998). Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Vitoria – Gasteiz: Emakunde Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior Dirección de Cooperación al Desarrollo.
- De Quintana Medina, Júlia (2021) Guía práctica 18. La perspectiva de género en la evaluación de políticas públicas. Barcelona: Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques Ivàlua.

- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (s.f.) Maquinaria Política de Igualdad y Transversalidad de Género, en Base legal de la acción positiva. Documento en línea.
- Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). (2006). Documento marco para la gestión de las políticas locales de igualdad. Madrid: FEMP- Instituto de la Mujer.
- FEMP. (2009). Guía para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad en los Gobiernos Locales de Municipios de menos de 10.000 Habitantes. Madrid: FEMP-Instituto de las Mujeres.
- Franco Rebollar, Pepa; Guilló Girard, Clara Inés; Sánchez García, Laura. (2005). Movimiento Asociativo de Mujeres y las Políticas Locales de Igualdad. Madrid: FEMP.
- Gago García, Cándida; Rodríguez Moya, Juana María. (2014) Presente de las políticas de igualdad en ámbito local de la Comunidad de Madrid, Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles, 66, 341-367.
- Instituto de las Mujeres. 2021. Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Documento en línea.
- Lombardo, E., y León, M. (2015). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. Investigaciones Feministas, 5, 13-35.
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (2022) Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural Documento en línea.
- Otero-Hermida, P. y Bouzas Lorenzo, R. (2018). El rol del ámbito local en la adopción del mainstreaming de género en políticas de empleo. Revista de Estudios Políticos, 182, 191-224. Página 201.
- ONU-Habitat (2020). La Nueva Agenda Urbana Ilustrada. Edición en español: Centro Urbano. Documento en línea.
- Parlamento Europeo. (2019). Promover la igualdad entre mujeres y hombres. EPRS Servicio de Estudios del Parlamento Europeo. Documento en línea.

Rodríguez, M. J. Y Navarro, C. (2012). La feminización de la dinámica política municipal. El caso de los municipios españoles, *Revista Internacional de Sociología* 70(1), 181-201.

UN Women. (2022). Women's representation in local government: A global analysis. Governance and Participation Section of UN Women.


Varela, Nuria. *Feminismo 4.0: la cuarta ola*. Ediciones B.

*Buenas prácticas
(fichas)*

8

BBPP 1. AYUNTAMIENTO DE ARANGA

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica: Capaces y dispuestas				
Entidad local	Ayuntamiento de Aranga	Financiador	FEMP	
Provincia	A Coruña	Presupuesto	7.060,00 €	
N.º de habitantes ⁵⁰	885 mujeres, 964 hombres	Comunidad autónoma	Galicia	
Fecha de inicio	01/01/2019	Fecha de finalización	30/10/2019	
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad			
	Planificación estratégica			
	Planificación organizacional			
	Economía y empleo con perspectiva de género			X
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)			X
	Otras actuaciones de transversalización de género			X

Breve resumen

El proyecto "capaces y dispuestas" se compone de diversas actuaciones enfocadas al fomento del empoderamiento, la autonomía y la integración social de las mujeres con discapacidad.

⁵⁰ Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2019. INE, 2022.

Descripción de la práctica

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<p>Compromiso político</p> <p><i>Comunicación del compromiso</i></p>	<p>El compromiso político se manifiesta desde la aceptación del proyecto que se realizó antes de la concesión de la subvención y la implicación del gobierno municipal en ponerlo en marcha, además de la dedicación de recursos económicos del propio Ayuntamiento para realizarlo.</p> <p>Además, muestra del compromiso político por la igualdad de forma previa a este proyecto se incluyó de forma específica el "área de igualdad" a la Consejería de Servicios Sociales.</p>
<p>Plan de igualdad local</p>	<p>Se manifiesta de manera interna y externa, de forma pública a través de los medios propios del Ayuntamiento.</p> <p>Desde 2005 tiene plan de igualdad en cuya elaboración participan tanto la población en general como las asociaciones de mujeres, además de contar con la colaboración e implicación de personas políticas y técnicas del ayuntamiento tanto en la elaboración como en su desarrollo.</p> <p>En la actualidad se plantea realizar un plan de igualdad interno para el ayuntamiento.</p>
<p>Diagnóstico local</p>	<p>A raíz de una evaluación exhaustiva sobre el municipio se detectaron las siguientes debilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser un ayuntamiento rural con población muy diseminada, reconocido como zona poco poblada de baja densidad (ZPP) según los estudios y datos publicados por el IGE. • Ausencia de transporte público interno. • La población trabaja fundamentalmente en el sector ganadero. <p>El proyecto se dirige a personas con valoración de discapacidad reconocida, priorizando la participación de mujeres en situación de vulnerabilidad.</p> <p>En los programas realizados en 2019 se detectan las siguientes necesidades frente a las mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe un número importante de personas con valoración de discapacidad intelectual, principalmente mujeres • Existe un número importante de mujeres con discapacidad en situación de desempleo con baja formación • En general, uno de los mayores problemas que enfrentan las mujeres con discapacidad es no disponer de transporte para poder trasladarse a cuestiones básicas: búsqueda de empleo, compra, formación... • La gran mayoría de mujeres con discapacidad sufren discriminación y se encuentran en situación de aislamiento: sin carnet de conducir, sin acceso a la formación, con dificultades para relacionarse a nivel social y en un entorno rural donde se mantiene de forma acentuada la cultura machista.
<p>Diagnóstico de la organización</p>	<p>Los recursos económicos del Ayuntamiento son escasos por lo que para este tipo de proyectos se trabaja con medios de financiación externos, mediante subvenciones y ayudas. No obstante, la implicación política y técnica por parte del Ayuntamiento es plena en el diseño y desarrollo de los proyectos, además de poner a disposición las instalaciones y otros recursos materiales disponibles.</p>
<p>Planificación</p> <p><i>Principios</i></p>	<p>En el proyecto se incluye un enfoque integral e inclusivo desde su diseño hasta su puesta en marcha. Se trabaja de forma integral al observar las necesidades externas a la propia participación en el proyecto (como es el desplazamiento hasta el lugar de realización de las actividades) y se incluye una perspectiva inclusiva al facilitar el acceso y participación de las personas con discapacidad, particularmente mujeres, teniendo en cuenta que éstas se encuentran en una situación de vulnerabilidad mayor.</p>


Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la "capacidad" y participación de las mujeres con discapacidad, en especial en los casos de discapacidad intelectual. • Disminuir los desequilibrios de género. • Consolidar las políticas y acciones de transformación que se promueven desde el Concello para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. • Garantizar la participación, bienestar y permanencia de las personas con discapacidad en su entorno. • Promover acciones para el empoderamiento de las mujeres con discapacidad intelectual y/o física. • Promover su actividad dentro de la comunidad general. • Formar y apoyar a personas con valoración de discapacidad para la prevención de situaciones de violencia de género. • Fomentar su autonomía y contribuir al bienestar integra, en igualdad de oportunidades. • Dar a conocer los diferentes recursos existentes, públicos y privados fomentando su utilización y acercándolos dentro de las posibilidades.
Líneas de acción	<p>En 2019 se inician dos proyectos en los que se trabaja de forma inclusiva con mujeres:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fomento y apoyo en la búsqueda de autonomía dirigido a personas con una valoración de discapacidad física/psíquica. 2. En convenio con la Fundación Amigos de Galicia, programa de Orientación laboral dirigida a mujeres en situación de vulnerabilidad.
Innovación	<p>El carácter integral del programa en el medio rural es el elemento más innovador ya que no sólo se tienen en cuenta las necesidades previas de las personas potencialmente participantes si no las posibles dificultades que puedan surgir en torno al acceso y la participación. El proyecto cuenta con las dificultades de movilidad de las personas con discapacidad y con sus necesidades a nivel cognitivo, físico, terapéutico, de búsqueda de empleo...</p>
Ejecución Apoyo	<p>El proyecto contó para su desarrollo con una empresa especializada con profesionales titulados y especializados en cada una de las materias sobre las que versaban las diferentes actividades. Por su parte, el personal técnico del ayuntamiento especializado en igualdad realizaba labores de seguimiento y control de las actividades con el objetivo de comprobar la buena ejecución del proyecto y ayudar a solventar posibles dificultades.</p>
Recursos	<p>El criterio principal para la distribución de los recursos se basó fundamentalmente en poner los medios económicos y materiales necesarios para llegar a las mujeres pertenecientes al colectivo de personas con discapacidad, que eran el público diana prioritario al que se dirigía el proyecto. Para participar en el proyecto además de contar con una discapacidad reconocida, se tenían en cuenta otras circunstancias como la situación de desempleo, situaciones de aislamiento o que se tratara de mujeres que no participaran en otras actividades del Ayuntamiento.</p> <p>En cuanto a los recursos materiales y económicos se priorizó la necesidad de realizar las actividades en un mismo lugar y de manera colectiva y no individual, para fomentar la participación y tejer redes entre las propias participantes, por lo que además de los profesionales especializados en las distintas actividades, se destinaron recursos económicos y materiales que cubrieran otras necesidades añadidas, como el desplazamiento hasta el lugar de realización del programa.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<i>Actuaciones</i>	<p>Actividades de carácter integral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo al transporte para que las mujeres puedan acudir a la formación. <p>Actividades específicas del proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación en habilidades de búsqueda de empleo realizando un itinerario personalizado. • En el programa de discapacidad se trabaja la autonomía personal: actividades de ejercicio terapéutico; apoyo psicológico que permita la salida de una situación precaria; programa de estimulación cognitiva. • Apoyo al programa de discapacidad mediante un conductor y un microbús que trabaja para el Ayuntamiento y disponibilidad de un coche renting, para facilitar los desplazamientos.
<i>Metodología</i>	La metodología planteada es teórica y práctica. Cada profesional realiza una evaluación inicial, continua y final con el objetivo de elaborar un informe individual de cada una de las personas participantes.
Coordinación	En todo momento se realizaba un seguimiento y control de la ejecución del programa, con informes de valoración de la situación inicial, de seguimiento y de finalización sobre cada una de las personas participantes.
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	Además de ser un proyecto integral enfocado a conseguir y facilitar la participación de las mujeres con discapacidad, también se ha incluido a las asociaciones de mujeres de forma activa en la difusión del proyecto.
Evaluación y seguimiento	<p>El seguimiento y evaluación se realizaba mediante informes pautados establecidos en el inicio, duración y fin del proyecto. Además, para evaluar el proyecto una vez finalizado se plantearon los siguientes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % Población destinataria. • % Personas participantes. • % Valoración personal mediante encuesta al finalizar. • % Asistencias y faltas no justificas. • % Abandonos. • % Cambio de situación laboral. • % Cambio en situación en formación.
Obstáculos y soluciones	<p>La principal barrera que se planteaba para la ejecución del proyecto ha sido el desplazamiento de las participantes hacia el lugar de realización de las actividades, por lo que de forma previa se incluyeron medios que facilitasen la movilidad.</p> <p>Durante el desarrollo del proyecto no se han presentado obstáculos. Tras la finalización, el único problema planteado por las mujeres participantes ha sido que se trataba de un proyecto de corta duración y la falta de continuidad de las actividades.</p>
Resultados	<p>Los principales resultados, observados mediante el análisis de los informes han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empoderamiento y aumento de la autonomía personal de las mujeres con discapacidad. • Socialización de estas mujeres con otras personas con y sin discapacidad. • Incremento de la participación de las mujeres con discapacidad en el programa habitual de actividades del ayuntamiento. • Establecimiento de la comunicación entre personas que pertenecen al colectivo de personas con discapacidad y el Ayuntamiento. • Aumento de la sensibilización de la población en general sobre las personas con discapacidad.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Claves de éxito y aprendizajes	<p>El carácter integral del proyecto ha sido clave de cara a lograr buenos resultados puesto que de no haber tenido en cuenta las barreras de movilidad algunas de las participantes no habrían tenido acceso a las actividades.</p> <p>Resulta importante en este sentido destacar junto a la perspectiva de género la introducción de un enfoque inclusivo e integral cuando se trabaje cuestiones de igualdad, especialmente cuando se trate de colectivos de mujeres en las que confluyen situaciones de mayor vulnerabilidad (ruralidad, discapacidad, racial, etc.)</p>
Rendición de cuentas	<p>En relación a la comunicación y difusión del proyecto se establecen los siguientes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publicidad en la página web municipal. • Publicación en prensa local, comarcal y nacional. • Envío de folleto publicitario a cada casa del municipio. <p>También se mantuvo el contacto con la FEMP tanto al principio como al final tanto para difundir el proyecto como para dar a conocer los resultados del mismo.</p> <p>Todos los proyectos se publican siempre en la página web del ayuntamiento, además se distribuye a la población un boletín informativo sobre todas las actividades que se han realizado donde se visibiliza el presupuesto, el número de participantes y los principales resultados.</p>
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>Los medios materiales y económicos son clave para la realización del proyecto, contando con ellos todas las actividades son transferibles a cualquier territorio. Asimismo, la clave principal para la sostenibilidad es la financiación, la cual permitirá contar con recursos humanos cualificados, medios materiales y recursos económicos suficientes.</p> <p>La principal recomendación a otras entidades es que presenten sus proyectos y programas a organismos no sólo a nivel autonómico, sino también estatal, para solicitar financiación. También resultaría clave establecer red y que se facilite la colaboración entre ayuntamiento para realizar programas de forma conjunta, con especial relevancia en el fomento de las relaciones entre personal político y técnico de los diferentes ayuntamientos.</p>

BBPP 2. AYUNTAMIENTO DE LA CAMPANA

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica: Círculo de empoderamiento femenino 				
Entidad local	Ayuntamiento de la Campaña	Financiador	FEMP, IM	
Provincia	Sevilla	Presupuesto	3.916,00 €	
N.º de habitantes ⁵¹	2.649 mujeres, 2.632 hombres	Comunidad autónoma	Andalucía	
Fecha de inicio	09/09/2019	Fecha de finalización	30/10/2019	
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad			
	Planificación estratégica			
	Planificación organizacional			
	Economía y empleo con perspectiva de género			
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)			
	Otras actuaciones de transversalización de género			X

Breve resumen

El proyecto "Círculo de Empoderamiento Femenino" se compone de diversas acciones de sensibilización y formación en igualdad de género dirigidas a distintos grupos poblacionales: infantes, adolescentes y personas adultas.

⁵¹ Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2019. INE, 2022.

Descripción de la práctica

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<p>Compromiso político</p> <p><i>Comunicación del compromiso</i></p>	<p>La FEMP comunicó a la Alcaldía del Ayuntamiento la existencia de una convocatoria de ayudas para actuaciones a desarrollar por los gobiernos locales dirigidas a facilitar la puesta en marcha de acciones para fomentar la transversalidad de género en la planificación y desarrollo de políticas locales, con especial incidencia en aquellas que favorezcan el liderazgo femenino, la creación, el refuerzo y desarrollo de unidades y estructuras de igualdad municipales, el empoderamiento de las mujeres en el ámbito local y la puesta en marcha y/o desarrollo de planes de igualdad en el ámbito municipal.</p> <p>Es la alcaldía la que pone en conocimiento del personal técnico del Centro Municipal de Información a la Mujer (CMIM) la existencia de esta convocatoria y el interés por parte de la entidad local en participar en la misma.</p> <p>El ayuntamiento de La Campana es una entidad local comprometida con la igualdad de género y con la lucha contra la violencia de género. Ejemplo de este compromiso es que cuenta con un CMIM, mancomunado con otros ayuntamientos, desde el año 2000. Dicho centro cuenta con tres profesionales: un asesor jurídico, una psicóloga y una técnica de igualdad.</p> <p>Este proyecto en concreto "Círculo de Empoderamiento Femenino" se comunicó a la ciudadanía a través de cartelería y publicaciones en la web del ayuntamiento y redes sociales.</p> <p>A las distintas entidades que se han beneficiado del proyecto se les comunicó mediante la realización de distintas reuniones.</p>
<p>Plan de igualdad local</p>	<p>Desde el Ayuntamiento de La Campana se ha publicado el compromiso de la alcaldía para la elaboración de un plan de igualdad de empresa y se ha constituido la comisión de igualdad, actualmente se está llevando a cabo el diagnóstico previo a la elaboración del plan.</p> <p>El municipio no dispone de un plan estratégico local en materia de igualdad dirigido a la ciudadanía, pero su elaboración está prevista a medio plazo, cuando se disponga de la financiación.</p>
<p>Diagnóstico local</p>	<p>El ayuntamiento es una entidad local pequeña con escasos recursos (económicos y humanos) en el área de igualdad de género, circunstancias que permitieron por falta de medios la realización de un estudio diagnóstico previo detallado de la situación de partida a nivel local. En su lugar, el diseño del proyecto está basado en la propia experiencia, bagaje profesional y conocimiento del municipio y su población del personal técnico y en las diferentes necesidades y propuestas manifestadas por el profesorado del centro educativo y las mujeres que habitualmente acuden al CMIM.</p> <p>También se tuvieron en cuenta los datos sobre violencia de género obtenidos de las comisiones locales de seguimiento de casos de violencia de género y violencia doméstica y en estudios y datos estadísticos elaborados por otras administraciones.</p> <p>En el taller de teatro se priorizó la participación de mujeres mayores, casi todas de avanzada edad y con escaso nivel de formación.</p> <p>En el campo de las necesidades detectadas se observa que persisten asimetrías de género, distinción de roles, estereotipos, micromachismo, tradiciones y prejuicios que se acentúan más en el medio rural.</p> <p>Frente a esta situación se plantea la necesidad de empoderamiento de la mujer frente a la violencia machista y fomentar su participación en la sociedad (política, empresa, cultura, deportes, ...) para disminuir la desigualdad.</p>


Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Diagnóstico de la organización	A nivel político las actuaciones en materia de igualdad recaen sobre la alcaldía y la delegada de bienestar social y a nivel técnico sobre el personal del CMIM, principalmente en la técnica de igualdad. Para el desarrollo del proyecto se contó también de manera externa con los servicios de profesionales y de una empresa experta en igualdad de género.
Planificación <i>Principios</i>	El proyecto tiene un enfoque integral e inclusivo destinado a varios colectivos y con actuaciones específicas para cada grupo de población, ofreciendo actividades que se adecúan a las edades de la población diana y atendiendo particularmente a la diversidad. El diseño del proyecto parte de la premisa de que hay que educar en igualdad de género desde edades muy tempranas, por ello una parte del proyecto se ha dirigido a niñas y niños de entre 3 y 12 años. La población juvenil de entre 12 y 16 años es otro colectivo con el que se considera necesario trabajar, empoderando a las chicas jóvenes y sobre todo trabajando la prevención de la violencia de género en parejas adolescentes, haciéndoles ver que la igualdad de oportunidades entre chicas y chicos les beneficia tanto a unas como a otros. Por último, también se han desarrollado intervenciones específicas para mujeres adultas, haciendo hincapié en aquellas mujeres más mayores que han sido educadas en una sociedad más conservadora que la actual y que han visto marcada su existencia en mayor medida que las nuevas generaciones por los estereotipos y los roles de género.
<i>Objetivos</i>	Los objetivos planteados en el proyecto eran: <ul style="list-style-type: none"> • Promover desde el ayuntamiento la disminución de los desequilibrios de género existentes en el municipio. • Consolidar políticas y acciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. • Garantizar la participación, bienestar y permanencia de las mujeres en el pueblo. • Reflexionar sobre la importancia del liderazgo femenino en las organizaciones sociales y empresariales. • Diferencias entre liderazgo patriarcal y liderazgo femenino. • Comprender que el liderazgo femenino nos empodera a todas y que el empoderamiento de la mujer beneficia a toda la sociedad • Descubrir tus capacidades y adquirir herramientas útiles para poner en práctica el liderazgo femenino. • Fomentar la autoestima, la salud física y la creatividad de las mujeres. • Romper estereotipos y roles de género desde la etapa infantil • Fomentar el espíritu de liderazgo en la población juvenil para promover el incremento de mujeres políticas, empresarias, directivas, etc.
<i>Líneas de acción</i>	Las acciones llevadas a cabo han sido: <ul style="list-style-type: none"> • Talleres de liderazgo femenino (para población juvenil). • Talleres de liderazgo femenino (para mujeres). • Taller de teatro para mujeres. • Cuentacuentos "sin caballeros ni princesas".
<i>Innovación</i>	El elemento de innovación reside en utilizar el teatro como metodología para empoderar a las mujeres y al mismo tiempo formarlas y detectar posibles situaciones de discriminación o violencia que pudieran estar viviendo. El cuentacuentos y la animación a la lectura coeducativa han supuesto también una innovación en la metodología empleada en la impartición de las actividades.

criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Ejecución <i>Apoyo</i>	<p>Tanto el diseño y solicitud como la coordinación de la ejecución del proyecto y su posterior justificación se han llevado a cabo desde el CMIM, dado que las competencias en igualdad de género están mancomunadas. Por esta razón la Técnica de Igualdad del Centro de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Écija ha sido la responsable y ha asesorado en todo momento al ayuntamiento de La Campana en la ejecución del proyecto.</p>
<i>Recursos</i>	<p>Desde el ayuntamiento y los centros educativos se pusieron a disposición del proyecto los recursos materiales necesarios: instalaciones, aulas, salón de usos múltiples, proyector, pantalla, equipos informáticos de video y audio etc.</p> <p>Además del personal técnico del ayuntamiento se ha contado con personal técnico del CMIM, responsables de las áreas de igualdad de los centros educativos, dirección del centro de personas adultas, presidenta de la asociación de mujeres, y de forma externa con profesionales que han prestado sus servicios.</p> <p>Los recursos económicos asignados han sido la cuantía de la subvención y una aportación de recursos propios del ayuntamiento.</p>
<i>Actuaciones</i>	<p>Las principales actuaciones llevadas a cabo han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller de teatro para mujeres "Las mujeres toman la palabra". • Talleres de liderazgo femenino para jóvenes. • Cuentacuentos "Sin caballeros ni princesas". • Taller de liderazgo femenino para población adulta.
<i>Metodología</i>	<p>Al CMIM llegan constantemente ofertas de profesionales y empresas relativas a actividades cuyo objetivo es la promoción de la igualdad de género y la prevención de la violencia de género. Entre las diferentes candidaturas se seleccionó a la empresa que planteaba las intervenciones más adecuadas para el desarrollo del proyecto, atendiendo especialmente a la metodología propuesta (teatro, cuentacuentos, talleres vivenciales, debates) y a la temática del proyecto. La delegada de bienestar social y la técnica de igualdad fueron las encargadas de realizar la selección.</p>
Coordinación	<p>La responsabilidad en la coordinación, tanto intrainstitucional como interinstitucional, recayó sobre la técnica de igualdad del CMIM. En los centros educativos se encargaban de esta tarea las personas responsables de los planes de igualdad de cada centro y en el caso de la asociación de mujeres la interlocutora y responsable de la comunicación fue la Presidenta.</p> <p>Las acciones de coordinación se realizaron fundamentalmente a través de reuniones presenciales, contactos telefónicos y correo electrónico.</p>
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	<p>Entre el ayuntamiento y el CMIM existe una coordinación constante con la asociación de Mujeres Las Cañas que desde un primer momento quiso participar en este proyecto y una de las actividades, el taller de liderazgo femenino para la población adulta fue promovido e impulsado por dicha asociación que cuenta con 290 socias.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Evaluación y seguimiento	<p>Se ha realizado una evaluación de procesos y de resultados, para las que se han implementado cuestionarios de evaluación para el profesorado y alumnado de los centros educativos y para las personas asistentes al resto de actividades, además se emplearon técnicas de observación. Los indicadores planteados en la evaluación del proyecto son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la actividad, por sexo. • Número de personas monitoras, por sexo. • Número final de personas implicadas en la implementación de las actividades, por sexo. • Número de personas beneficiarias por sexo. • Grado de satisfacción de las personas asistentes, por sexo. • Grado de satisfacción del profesorado, por sexo. • Grado de consecución de las actividades. • Recursos puestos a disposición para el desarrollo de las actuaciones.
Obstáculos y soluciones	<p>En el diseño del proyecto no se observaron obstáculos previos que pudieran dificultar el desarrollo del mismo.</p> <p>Durante el desarrollo del proyecto, se produjo un problema de coordinación con uno de los centros educativos debido a la falta de disponibilidad de instalaciones para la realización de una actividad que estaba dirigida al alumnado de educación infantil. El personal del ayuntamiento solventó rápidamente este problema acondicionando unas instalaciones para la actividad.</p>
Resultados	<p>El grado de cumplimiento de todas las actuaciones ha sido del 100%. En relación a la participación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuentacuentos "sin caballeros ni princesas": 209 mujeres;242 hombres (>11 años). • Talleres de liderazgo femenino (para población juvenil): 126 mujeres, 114 hombres (de 12-18 años). • Talleres de liderazgo femenino (para mujeres adultas): 12 mujeres. • Taller de teatro para mujeres: 21 mujeres, 2 hombres.
Claves de éxito y aprendizajes	<p>El principal aprendizaje extraído es que resulta fundamental la educación inclusiva y con enfoque de género de niñas y niños desde muy temprana edad como medida para prevenir la violencia de género y terminar con los desequilibrios de género.</p> <p>En términos de aprendizaje se plantea la necesidad de seguir avanzando en políticas de igualdad desde la administración local y desde el resto de administraciones públicas.</p>
Rendición de cuentas	<p>Al igual que otras actuaciones, el proyecto fue publicado y difundido mediante la página web del ayuntamiento.</p>
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>Esta práctica se puede transferir a cualquier municipio de similares características. Para su implementación es fundamental contar con la colaboración y coordinación del ayuntamiento con otras instituciones, entidades y agentes del municipio. En este caso, la entidad local cuenta con una buena relación con los centros escolares, el Centro de Educación de Personas Adultas y con las asociaciones de mujeres del territorio.</p> <p>También son claves fundamentales la disponibilidad de financiación y la voluntad política de llevar a cabo este tipo de prácticas.</p> <p>El éxito de esta práctica se fundamenta en que se han beneficiado de la misma distintos colectivos: población infantil y juvenil, mujeres y población en general.</p> <p>Otra clave de éxito radica en la existencia de una figura encargada de llevar a cabo una buena coordinación de las distintas entidades participantes, así como con las empresas y profesionales que han participado.</p>

BBPP 3. AYUNTAMIENTO DE LORQUÍ

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica: Sensibilizando en igualdad 				
Entidad local	Ayuntamiento de Lorquí	Financiador	FEMP, UE, SECR. Estado de Igualdad	
Provincia	Murcia	Presupuesto	11.200,00 €	
N.º de habitantes ⁵²	3.530 mujeres, 3.611 hombres	Comunidad autónoma	Región de Murcia	
Fecha de inicio	01/01/2019	Fecha de finalización	30/10/2019	
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad			
	Planificación estratégica			
	Planificación organizacional			X
	Economía y empleo con perspectiva de género			
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)			X
	Otras actuaciones de transversalización de género			X

Breve resumen

El proyecto "Sensibilizando en igualdad" se compone de diversas actuaciones enfocadas a la toma de conciencia sobre los roles de género, la sensibilización de la población en materia de igualdad y la visibilización del deporte femenino en el municipio.

⁵² Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2019. INE, 2022.

Descripción de la práctica

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<p>Compromiso político</p> <p><i>Comunicación del compromiso</i></p>	<p>El compromiso político surge con el encargo técnico de elaboración del "II Plan Municipal de Igualdad. Lorquí 2019-2025" en enero de 2019 y, su posterior aprobación en Junta de Gobierno de fecha 16/10/19.</p> <p>También se destaca el Acuerdo de Junta de Gobierno de fecha 16/05/2019, para solicitar la subvención del proyecto "Sensibilizando en Igualdad", que supuso el impulso de las actividades del plan durante su primer año.</p> <p>No obstante, el municipio lleva una larga trayectoria realizando actuaciones para visibilizar la igualdad de género. En este sentido, cabe destacar los Premios Ocho de Marzo, cuyas bases fueron aprobadas en el Pleno Municipal con fecha 14/03/2002, y que se han modificado este año.</p> <p>La comunicación se inicia mediante reuniones con el personal técnico y político de cada una de las áreas municipales que, más tarde, deriva en una reunión periódica en la que participan todas las áreas y que se denomina "órgano interconcejalias".</p> <p>Dentro del Consejo de Participación Ciudadana, se creó la Comisión 8 marzo, formada por las asociaciones del municipio que quieren colaborar en las actividades y que se reúne una vez al año.</p> <p>Por otra parte, el borrador del plan municipal se envió por correo electrónico a todas las asociaciones municipales y centros educativos, para que hicieran sus aportaciones.</p> <p>El contacto con los centros educativos para la transmisión del compromiso se realiza cada curso académico con las directoras. En el caso del IES, posteriormente la programación y ejecución se lleva a cabo con la profesora de actividades extraescolares y las y los jefes de departamento, incluyendo las actividades propuestas en la Programación General Anual.</p> <p>La difusión y comunicación a la población en general se realiza a través de la Web municipal, redes sociales, correo electrónico, anuncio del coche publicitario, dípticos y WhatsApp a las asociaciones.</p> <p>Tradicional es el acto público celebrando el 8 de marzo y el 25 noviembre en el que el Alcalde y Concejales/es motivan y refuerzan a la ciudadanía para seguir avanzando en igualdad.</p>
<p>Plan de igualdad local</p>	<p>El Ayuntamiento de Lorquí sitúa su compromiso por la igualdad y la lucha contra la discriminación por razón de género en el centro de su política al elaborar el "II Plan Municipal de Igualdad. Lorquí 2019-2025", que entre sus prioridades recoge la sensibilización de toda la comunidad y el empoderamiento de mujeres y niñas.</p> <p>El "II Plan Municipal de Igualdad. Lorquí 2019-2025" es por tanto la herramienta que guía las actuaciones en materia de igualdad y, en concreto, el Proyecto "Sensibilizando en Igualdad" que supuso la puesta en escena de la primera fase del Plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • I Plan Municipal de Igualdad. • II Plan Municipal de Igualdad (2019-2025).

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Diagnóstico local	<p>En la memoria explicativa del proyecto se hace referencia a aspectos cualitativos como los estereotipos y roles de género y como éstos influyen y determinan la vida de las mujeres.</p> <p>El diagnóstico previo también cuenta con datos cuantitativos. De forma resumida, destacamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N.º hombres/mujeres en Padrón Habitantes. • Área de salud: esperanza de vida hombres/mujeres. Diferencias según sexo en salud: morbilidad sentida, enfermedades crónicas, defunciones por causas. Relación salud y estilos de vida (rol de cuidadoras). • Área de educación: número de alumnos matriculados por sexo en las diferentes etapas educativas y titulaciones (segregación por sexo en elección de estudios). • Área de cultura: limitaciones asumidas por la mujer en la participación de diferentes actividades, diferencias en las aficiones y responsabilidades domésticas y familiares. • Área de empleo y formación: evolución del paro según sexo y según nivel académico, tipos de contratos y afiliaciones a la Seguridad Social. • Área de deportes: prácticas deportivas según sexo. Deporte escolar. • Área de urbanismo: estudio de necesidades, promoviendo la participación de la mujer por el rol asignado. • Área de participación ciudadana: número de mujeres que forman parte de la Junta Directiva de las asociaciones. • Área de política social: aborda la inclusión de los colectivos más vulnerables, con datos nacionales (sin datos municipales). <p>A nivel de diagnóstico se ha tenido en cuenta el colectivo de mujeres más vulnerables y sus necesidades (formativas, económicas, laborales, idioma...). Desde Servicios Sociales se realiza una derivación de estas mujeres al Área de Desarrollo Local y Empleo para trabajar su itinerario de formación y/o empleo.</p> <p>La inclusión en los programas mixtos de empleo-formación y los cursos para personas desempleadas son un ejemplo de ello, donde se trabaja la igualdad.</p> <p>La necesidad más importante es la toma de conciencia, en primer lugar, por parte de la mujer respecto a los roles que desempeña en relación con los cuidados del hogar y de la familia, así como en la transmisión de valores en la familia.</p> <p>Una segunda necesidad sería el conocimiento de la población y sus actividades, usos y costumbres.</p> <p>Y una tercera necesidad sería la de visibilizar el deporte femenino en general y, en particular, un deporte mayoritariamente masculino en nuestro municipio.</p>
Diagnóstico de la organización	<p>La respuesta a las necesidades del ayuntamiento se inicia con la creación de la Concejalía de Educación e Igualdad, a la que se adscribe la técnica en proyectos sociales. Por su parte, la temática en materia de igualdad también se trabaja con las asociaciones del municipio desde la Concejalía de Participación Ciudadana.</p> <p>El hecho de tener un Plan de igualdad también implica trabajar conjuntamente y de manera transversal con todas las áreas/concejalías del Ayuntamiento.</p>
Planificación <i>Principios</i>	<p>El principio de igualdad de género se ha tenido en cuenta desde la transversalidad en todas las políticas municipales.</p> <p>La inclusión la llevamos a cabo invitando a la participación a grupos que realizan actividades diversas. Un ejemplo es el taller de lectura que se organizó en la celebración de las actividades del 8 de marzo, al cual se invitaron a las mujeres extranjeras que cursaban clases de castellano, integrándose muy bien social, lingüística y gastronómicamente.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<i>Objetivos</i>	<p>Los objetivos del proyecto "sensibilizando en igualdad" fueron los siguientes:</p> <p><u>Objetivo General:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Concienciar y contribuir a erradicar estereotipos de género mediante acciones que proporcionen elementos de reflexión y crítica sobre las actitudes y comportamientos machistas de mujeres y hombres. <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar a jóvenes como agentes de cambio en su entorno, liderando las actuaciones encaminadas a visibilizar la condición de las mujeres, el empoderamiento y la igualdad de género. • Sensibilizar a la población infantojuvenil de la desigualdad que se deriva de los estereotipos y roles de género. • Promover la participación de las mujeres en todas las áreas de la vida, haciéndolas agentes copartícipes de la toma de decisiones.
<i>Líneas de acción</i>	<p>En el marco del Programa "Sensibilizando en Igualdad", las actividades realizadas fueron las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración del logotipo identificativo del "II Plan Municipal de Igualdad. Lorquí 2019-2025", mediante la participación de la población a través de un concurso de dibujo. 2. Aprobación del "II Plan Municipal de Igualdad. Lorquí 2019-2025", por la Junta de Gobierno del Ayuntamiento. Edición, presentación en un acto público y distribución de ejemplares. 3. Campaña publicitaria sobre corresponsabilidad en el hogar y atención de la familia. 4. Taller "Desarrollo de la Inteligencia emocional como herramienta de empoderamiento", con una duración de 10 horas. 5. Taller de defensa personal "Vive sin miedo", dirigido a mujeres en general, con una duración de 10 horas. 6. Certamen "Las Mujeres de Ayer y de Hoy". 7. Obra de teatro "Matar". 8. Partido de fútbol-sala femenino.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Innovación	<p>La puesta en marcha del Proyecto "Sensibilizando en Igualdad" fue el inicio de la ejecución del plan municipal de igualdad, por lo que recoge actividades de las diferentes áreas o concejalías. La innovación puede obedecer a esa diversidad de las actuaciones y de la población destinataria.</p> <p>Por otra parte, el tamaño del municipio (población inferior a 10.000 habitantes) es un elemento que facilita el conocimiento de su gente, sus aficiones, sus costumbres y, por tanto, la visualización de aquellas actividades que promueven la igualdad de género.</p> <p>Dentro del Proyecto, aunque no se incluyó en la subvención solicitada, se llevan a cabo otros actos que ya forman parte de las tradiciones del municipio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Los Premios 8 Marzo</u>. Esta actividad es muy aceptada por la población y se viene realizando desde el año 2002. Para la celebración de este evento, la Comisión 8 de marzo realiza sus propuestas sobre las mujeres que van a ser premiadas por su trayectoria laboral, social o política. Tras la aprobación en Junta de Gobierno de las mujeres y/entidades que van a ser homenajeadas, se establece el contacto con estas mujeres, mediante entrevistas, para recoger la información que servirá para presentar y visibilizar su labor en el acto de homenaje. <p>La preparación del acto conlleva la coordinación con las asociaciones del municipio, buscando su participación en el mismo, como, por ejemplo, la asociación Amigos de la Música, amenizando el acto con su banda de música, o como la Asociación de Mujeres Activas de Lorquí, elaborando una programación conjunta de actividades.</p> <p>El acto de homenaje a la mujer es también el momento en el que se presentan los trabajos ganadores del concurso del cartel sobre igualdad en el que ha participado el alumnado del IES Romano García.</p> <p>La participación de las personas que asisten es muy alta, ya que es habitual que asistan asociaciones, centros educativos y centro de salud, así como las familias de las mujeres homenajeadas, las familias de las personas que componen la banda de música, el alumnado premiado y su grupo familiar y de iguales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Concurso de carteles sobre la igualdad</u>, que llevan a cabo los alumnos del IES Romano García. • Por otro lado, debido a la crisis sanitaria el Ayuntamiento de Lorquí ha establecido un estrecho contacto con las pequeñas empresas del municipio. Concretamente en 2022 se ha lanzado una campaña publicitaria que abarcaba también a todos los comercios del municipio, mediante la exposición de minimuppis con los dos carteles ganadores del concurso realizado en el IES, visibilizando el trabajo realizado por el alumnado, con el apoyo del profesorado y acompañado de un vídeo lanzado por redes sociales. <p>Otras actividades realizadas, aunque no se incluyeron para su financiación en el proyecto "Sensibilizando en Igualdad", fueron los talleres en igualdad que se suelen realizar en los centros educativos, todos los años.</p>
Ejecución Apoyo	<p>El inicio estuvo marcado por la recogida de información para realizar el estudio y el diagnóstico de diversas fuentes estadísticas y bibliográficas, así como la recogida de información de las actividades que se venían realizando desde cada Concejalía en solitario, promoviendo la coordinación entre ellas y elaborando una programación anual conjunta, en la que se continúa trabajando.</p> <p>El papel fundamental de la técnica va referido a la constante coordinación entre las diferentes Concejalías y, también, con las asociaciones y centros educativos del municipio.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<i>Recursos</i>	<p>El criterio principal siempre ha sido buscar la máxima difusión y participación de la población en las actividades; también, por supuesto, se tiene en cuenta el coste económico de las actividades para dar respuesta a las necesidades contempladas.</p> <p>Otro criterio va referido a la coordinación entre personal técnico y político de las diferentes áreas.</p>
<i>Actuaciones</i>	<p>Las actividades del Proyecto "Sensibilizando en Igualdad se llevaron todas a cabo. Quedó pendiente de finalizar la exposición "Las Mujeres de Ayer y de Hoy", realizada por el alumnado del IES Romano García.</p>
<i>Metodología</i>	<p>Se ha utilizado una metodología participativa enfocada desde la sensibilización. Se han establecido reuniones con los diferentes agentes sociales para programar y llegar a acuerdos sobre las acciones a desarrollar y los pasos a dar para su cumplimiento. También se ha designado de forma premeditada quién debe actuar en cada momento y de qué manera para alcanzar el objetivo propuesto. Asimismo, se indica cómo se deben realizar las distintas acciones, dando homogeneidad a las actuaciones de todas las partes. Las actividades que vienen siendo una tradición han dado lugar a la creación de un protocolo que simplifica el trabajo de un año para otro.</p> <p>También se ha utilizado la entrevista en la recogida de la información más específica.</p>
Coordinación	<p>La incorporación transversal del principio de igualdad en las políticas municipales ha requerido un cambio en la estructura y forma de funcionamiento, implicando a todas las áreas municipales mediante reuniones periódicas. En este sentido, resulta básica la constitución de una comisión técnica y/o política, presidida por el Alcalde y/o Concejala de Igualdad, y compuesta por los representantes de las diferentes áreas municipales (órgano interconcejalias).</p> <p>Igualmente, se mantienen reuniones con los centros educativos, asociaciones del municipio y grupos de interés.</p>
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	<p>Desde hace años, a nivel político, la composición del equipo de gobierno obedece a una formación equilibrada entre mujeres y hombres, que ha servido de ejemplo a algunas asociaciones en las que la Junta directiva sigue esta regla, por ejemplo, el Club de Pensionistas de Lorquí.</p> <p>La Asociación de Mujeres Activas de Lorquí está formada solo por mujeres, que llevan a cabo diversas actividades culturales y de ocio para sus socias. En torno al 8 marzo y 25 noviembre, coordinan su actuación con el ayuntamiento, realizándose una única programación.</p> <p>La coordinación de la asociación de mujeres se lleva a cabo a través de reuniones, al igual que con otras asociaciones que también colaboran en la programación y desarrollo de actividades.</p>


Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Evaluación y seguimiento	<p>La programación, seguimiento y evaluación de las diferentes actuaciones se ha realizado mediante reuniones y la observación de las actividades por parte del conjunto de las concejalías implicadas.</p> <p>La metodología a seguir, de acuerdo con lo establecido en el Plan, tiene su base en el estudio y diagnóstico realizado para la elaboración del plan, diferenciándose varias etapas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Una valoración previa que orienta la decisión de llevar a cabo las acciones de acuerdo con el diagnóstico realizado en el Plan sobre la igualdad de género en el municipio y Ayuntamiento de Lorquí. 2. Previa coordinación con las áreas municipales se procede al diseño de las actividades a desarrollar, así como del seguimiento y monitorización de las mismas, estableciéndose el tipo de coordinación entre áreas que facilite la incorporación de la perspectiva de género. 3. Evaluación formativa que pretende la recogida de informaciones y reflexiones sobre la marcha y desempeño de las actuaciones para facilitar la introducción de las modificaciones necesarias, contando con la participación de los agentes implicados y la población beneficiaria. Para ello se utilizarán registros de la información obtenida a través de la observación, entrevistas, reuniones y breves cuestionarios de opinión de la población asistente a las actividades. 4. La evaluación sumativa se lleva a cabo una vez finalizado el proyecto para extraer las correspondientes conclusiones, facilitando la emisión de un informe final. Este modelo de seguimiento y evaluación que recoge indicadores por cada actividad, va a permitir medir el cumplimiento efectivo de los objetivos, su sostenibilidad en el tiempo, el impacto de la actuación realizada. <p>Los indicadores establecidos en el Programa "sensibilizando en Igualdad" fueron los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número y tipo de actividades realizadas. • Número de participantes en el concurso "crea nuestro logo" por sexo. • Número y tipo de participantes en el certamen "Las Mujeres de Ayer y de Hoy". • Número de asistentes a los talleres por sexo. • Número de divulgaciones realizadas. • Número de reuniones y actuaciones de coordinación/colaboración. Número de asistentes a las mismas, por sexo. • Grado de implicación de las instituciones y asociaciones municipales. • Número y tipo de medidas incorporadas para integrar la perspectiva de género. • Número de folletos, ejemplares del Plan, cuestionarios distribuidos. • Tipo de acciones desarrolladas que promueven la corresponsabilidad. • Grado de satisfacción expresado por la población, diferenciando por sexo. • Número de jóvenes formados/as por sexo, y grado de implicación en las actividades. • Número de asistentes al encuentro deportivo por sexo. • Número de asociaciones participantes. Grado de implicación. • Difusión de las actividades.
Obstáculos y soluciones	<p>El obstáculo principal es el diferente grado de implicación en la planificación de actividades de igualdad entre las distintas áreas. Detrás de esta barrera reside el pensamiento de que realizar actuaciones vinculadas a la igualdad conlleva diseñar nuevos proyectos, por lo que la forma de solventar esta dificultad ha sido sensibilizar al personal técnico y formarle en igualdad, haciéndole ver que la forma de actuar es aplicar la perspectiva de género en los proyectos que habitualmente ya se desarrollaban en las diferentes áreas.</p> <p>No se han identificado barreras ni obstáculos durante el desarrollo de las diferentes actuaciones.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Resultados	<p>Resulta difícil hablar de cambios observables en resultados a corto plazo o entre la población general y, por tanto, conocer si esos cambios pueden deberse a una actuación específica es prácticamente imposible, ya que el Ayuntamiento carece de los medios necesarios para evaluar ese impacto.</p> <p>No obstante se observan cambios a largo plazo que sí se consideran fruto de una acción continuada en el tiempo, sobre todo, a nivel político. En este sentido, Lorquí presenta datos importantes a varios niveles, en los que intervienen múltiples factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel político: La legislatura 1983-87 es la primera en la que se incorpora la mujer y desde entonces no ha parado de crecer en número, hasta obtener una presencia paritaria con los hombres. • Educación, Salud y Ayuntamiento: en el municipio hay 4 centros educativos, 1 centro de salud y 1 Ayuntamiento. En los 4 centros educativos y en el centro de salud el puesto de dirección está ocupado por una mujer. Actualmente la Alcaldía está dirigida por un hombre, pero en el Ayuntamiento la presencia de mujeres es mayoritaria y éstas ocupan altos puestos en la jerarquía organizacional. • Asociaciones: Las mujeres ocupan puestos de responsabilidad dentro de la junta directiva de 18 asociaciones. • Empleo autónomo: durante 2021 y lo que transcurre de 2022, se han creado 9 nuevas pymes, de las cuales 5 están lideradas por una mujer. <p>Estos datos reflejan un avance significativo en el empoderamiento y mejora del status de las mujeres en el municipio, para el cual se considera que ha sido clave la larga trayectoria de políticas de igualdad del Ayuntamiento, que lleva varios años realizando importantes actuaciones en materia de igualdad.</p>
Claves de éxito y aprendizajes	<p>Entre los aspectos clave destaca la implicación de todos los agentes sociales en la programación y ejecución de las actividades. Esta implicación permite compartir objetivos comunes y anima la participación de la población.</p> <p>Un aprendizaje clave es el establecimiento y cuidado de la relación con las asociaciones, centros educativos e, incluso, con los comercios desde las diferentes concejalías del ayuntamiento. Esa relación debe estar basada en el establecimiento de alianzas, contemplando desde el ayuntamiento el aspecto económico y dotación de espacios para fomentar el encuentro de las asociaciones; reconociendo la labor que realizan por el bienestar de la población y, concretamente, en las acciones por la igualdad de género.</p> <p>El compromiso político es decisivo, tanto en sensibilización de la población, como en la participación de la mujer en la esfera política, o en el establecimiento de políticas de ayuda, por ejemplo, en el empleo: durante la pandemia, se establece una línea de apoyo a nuevos/as emprendedores/as (de 9 expedientes, 5 corresponden a mujeres), que repercute en el empoderamiento de la mujer.</p>
Rendición de cuentas	<p>Todas las actividades realizadas se trasladan a la población mediante acciones de comunicación y difusión en diversos medios.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>Todas las actividades realizadas en el proyecto pueden ser transferibles a otros municipios. Las claves para su sostenibilidad pueden concretarse en 3 aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contar con la participación de la población y su implicación en las acciones. • Crear y mantener el hábito de reuniones de coordinación técnico-políticas de las diferentes áreas municipales, introduciendo la perspectiva de género en todas las actuaciones que se planifiquen. • El compromiso político está considerado la clave principal, en la medida que da el impulso necesario al personal técnico para la implementación de acciones para la igualdad de género y al tejido asociativo. <p>La principal recomendación a otras entidades locales es que recojan las actividades que vayan realizando que funcionen y las mantengan como una tradición del municipio; y que, a ello, le sumen las tres claves referenciadas en el apartado anterior, aplicándolas en las actividades que ya realizan y en las actividades nuevas que surjan.</p>

BBPP 4. AYUNTAMIENTO DE CUNTIS

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica: Ampliación y refuerzo del servicio municipal de atención a la mujer				
Entidad local	Ayuntamiento de Cuntis	Financiador	FEMP y Ayto. Cuntis	
Provincia	Pontevedra	Presupuesto	77.344,00 €	
N.º de habitantes ⁵³	2.459 mujeres, 2.218 hombres	Comunidad autónoma	Galicia	
Fecha de inicio	2/10/2019	Fecha de finalización	30/10/2019	
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad			
	Planificación estratégica			
	Planificación organizacional			X
	Economía y empleo con perspectiva de género			X
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)			
	Otras actuaciones de transversalización de género			X

Breve resumen

El proyecto está basado en la incorporación de una agente de igualdad experta en intervención directa y en el diseño, gestión, desarrollo y evaluación de programas específicos de igualdad de oportunidades y género para el servicio municipal de atención a la mujer del Ayuntamiento de Cuntis.

⁵³ Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2019. INE, 2022.

Descripción de la práctica

criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<p>Compromiso político</p> <p><i>Comunicación del compromiso</i></p>	<p>El compromiso político por la igualdad se hace visible mediante el apoyo de este tipo acciones y la dedicación de recursos humanos y económicos a políticas y actuaciones en materia de igualdad.</p> <p>Internamente en el Ayuntamiento de Cuntis se trabaja con enfoque de género de manera transversal por lo que el compromiso con la igualdad está implícito en todas las actuaciones. La comunicación a la ciudadanía, además de a través del plan de igualdad del municipio, se produce mediante la difusión a través de cartelería y publicación en redes sociales de las diferentes actuaciones y actividades que se realizan.</p> <p>Además, el municipio cuenta con el Consejo de Igualdad, en el que participan tanto el personal político y técnico del ayuntamiento como asociaciones del entorno. Más allá del nivel municipal, el Ayuntamiento también participa activamente en la Mesa Intersectorial contra la Violencia de Género, de la que forman parte el gobierno civil, la Diputación de Pontevedra o la Guardia Civil, entre otras instituciones y agentes implicados en la lucha contra las violencias machistas.</p>
<p>Plan de igualdad local</p>	<p>El Ayuntamiento de Cuntis cuenta con una larga trayectoria en planes de igualdad municipales. El primer Plan de Igualdad se ejecutó en el periodo 2005-2008 y en la actualidad se encuentra vigente el IV Plan de Igualdad de Oportunidades Municipal entre mujeres y hombres 2020-2023.</p>
<p>Diagnóstico local</p>	<p>Para el diseño y elaboración de este proyecto se acudió al diagnóstico del III Plan de Igualdad de Oportunidades Municipal entre mujeres y hombres (2015-2018).</p> <p>El proyecto está enfocado a toda la población ya que todo el municipio se beneficiará de la incorporación de esta técnica a través del impulso de actuaciones transversales que podrán contribuir a lograr una sociedad más igualitaria.</p> <p>Además, al inicio del proyecto se realizó una formación de sensibilización en igualdad de género para mediadores/as y especialmente dedicada al personal de los servicios municipales con el objetivo de que se aplique el enfoque de género de manera transversal en las políticas desarrolladas por todos los departamentos municipales.</p> <p>En el servicio de atención a mujeres se atiende principalmente a mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con problemas de custodia por separación o mujeres que acuden por diversas circunstancias familiares – como algún problema de adicción de un familiar o para la atención de determinadas necesidades que presentan sus hijas/os, por ejemplo – ya que es un servicio enfocado a las mujeres pero que sirve también de apoyo a las familias.</p> <p>Antes de la puesta en marcha del proyecto se contaba con dos profesionales especializadas en psicología y derecho, que realizaban labores de atención e intervención directa con las mujeres, pero se precisaba incorporar el perfil de una agente de igualdad que no sólo participara en la intervención directa con las mujeres, sino que dinamizara e impulsara actuaciones en materia de igualdad de forma transversal y para toda la ciudadanía.</p>
<p>Diagnóstico de la organización</p>	<p>El proyecto surge por la propia necesidad de la entidad local de incorporar personal especializado en materia de igualdad que contribuya a la creación y desarrollo de estructuras municipales de igualdad. Debido a la necesidad de recursos económicos para la contratación se acude a la subvención. La adjudicación de la ayuda permitió la incorporación de dos agentes de igualdad por un breve periodo de tiempo.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Planificación <i>Principios</i>	La incorporación de las agentes de igualdad tenía entre sus actuaciones prioritariamente la atención a mujeres usuarias del servicio, sin perjuicio del desarrollo de otras acciones en materia de igualdad enfocadas a otros colectivos o de carácter transversal.
<i>Objetivos</i>	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar y mejorar la situación social de la ciudadanía de la localidad de Cuntis promoviendo la aplicación del principio de igualdad como garantía de una sociedad justa e igualitaria. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar sobre el significado y la necesidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. • Proporcionar asesoramiento técnico a la corporación local para llevar a cabo políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. • Informar a las mujeres sobre los recursos existente en el territorio, especialmente en materia de empleo y formación. • Elaboración y puesta en marcha de actividades que fomenten la igualdad de oportunidades y la lucha contra la violencia de género en el municipio. • Incluir la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de la Administración Local. • Impulsar la autonomía e independencia económica de las mujeres como instrumento de promoción del empoderamiento y liderazgo femenino. • Fomentar el asociacionismo como instrumento de participación de las mujeres de la localidad. • Establecer cauces de colaboración entre las entidades implicadas en el proyecto con la finalidad de propiciar sinergias que contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
<i>Líneas de acción</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientar e informar a agentes sociales sobre cómo aplicar la perspectiva de género. • Sensibilizar y concienciar al personal técnico y político de la administración local en material de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. • Desarrollar actuaciones que favorezcan el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. • Potenciar el asociacionismo de mujeres. • Establecer cauces de colaboración entre las entidades con la finalidad de propiciar sinergias que contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres. • Difundir el Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
<i>Innovación</i>	Entre las diversas actuaciones que se llevaron a cabo, destaca la elaboración del borrador municipal para el fomento del lenguaje inclusivo. Este documento no sólo es nuevo en el municipio, si no que apenas se registran precedentes a nivel local en municipios con una población tan reducida.
Ejecución <i>Apoyo</i>	El proyecto en sí mismo supone la contratación de apoyo técnico externo especializado para el desarrollo de distintas actuaciones en materia de igualdad. Las agentes de igualdad contratadas y el personal técnico del ayuntamiento especializado en igualdad colaboraron en la implementación de las diferentes acciones llevadas a cabo durante el desarrollo del proyecto.
<i>Recursos</i>	La contratación de las personas expertas en igualdad se realizó en base a criterios curriculares y se optimizó el empleo de los recursos económicos para el contrato de dos profesionales.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<i>Actuaciones</i>	<p>Las actuaciones desarrolladas se definen a continuación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades informativas sobre los recursos existentes en el territorio y en la comarca en materia de igualdad, dirigidas a toda la ciudadanía y en especial a las mujeres. • Elaboración y puesta en marcha de actividades que fomentan la igualdad de oportunidades y la lucha contra la violencia de género en el municipio. • Actuaciones de sensibilización y concienciación dirigidas a integrar la perspectiva de género en los programas y actuaciones de la administración local. • Actividades informativas y de sensibilización de las mujeres que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad con el objetivo de mejorar su situación personal, social o laboral y derivarla a los servicios pertinentes. • Actividades que impulsan y favorecen la autonomía, empoderamiento y liderazgo femenino. • Actividades que fomentan el establecimiento de canales de comunicación y colaboración con agentes sociales presentes en el territorio (centros educativos, comercio, centro sanitario, etc.) en material de igualdad de oportunidades. • Puesta en marcha de las actividades diseñadas en el IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Cuntis.
<i>Metodología</i>	<p>La metodología implementada en el proyecto parte de "investigación-acción-participación" (IAP) con perspectiva de género. La perspectiva de género se aplica en todo el proyecto de manera transversal tanto en el diseño e implementación como en la evaluación. Esta metodología IAP permite intervenir, actuar y participar en las diferentes actividades implementadas observando la posición diferencial que existe entre mujeres y hombres y actuar adaptando dicha intervención a las diferencias existentes con la finalidad de alcanzar la igualdad de género.</p>
Coordinación	<p>Durante el tiempo en el que se incorporaron las agentes de igualdad se mantuvo una continua comunicación entre las distintas profesionales del servicio municipal de atención a la mujer, así como un seguimiento de las tareas a desarrollar en materia de igualdad.</p> <p>A través de la metodología IAP se lleva a cabo un seguimiento periódico a través de actuaciones de coordinación, seguimiento y evaluación. Se han realizado reuniones de coordinación sistemáticas entre el Servicio de Atención a la Mujer y las agentes sociales de igualdad con el objetivo de obtener la mayor eficacia de las actuaciones realizadas.</p>
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	<p>El proyecto está dirigido a la población en general ya que tanto las actuaciones a nivel interno del ayuntamiento – como las actividades de sensibilización en igualdad del personal o la implementación de la perspectiva de género en los proyectos impulsados por la administración local – como las directamente enfocadas a la ciudadanía tendrán una repercusión sobre la población al tener como finalidad lograr una sociedad más igualitaria.</p> <p>No obstante, el proyecto contemplaba que en el caso de existir la necesidad particular de realizar actividades que prioricen la participación de personas en situación desfavorecida se priorizará a mujeres víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión social o migrantes, entre otras, por considerarse que enfrentan una situación de vulnerabilidad mayor.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Evaluación y seguimiento	<p>La metodología IAP empleada en el proyecto incluye un sistema de evaluación, dentro del cual y con la finalidad de obtener información sobre todas las acciones implementadas, se diseñó una encuesta de satisfacción para las personas participantes que se cumplimentaba de forma anónima y voluntaria.</p> <p><u>Indicadores previstos para evaluar el proyecto:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Número y tipo de actividades de sensibilización diseñadas y realizadas. • Número y perfil de las personas participantes en las actividades de sensibilización por sexo. • Número y tipo de actividades de asesoramiento técnico realizadas a la corporación local. • Número y perfil de participantes (departamentos) en las actividades de asesoramiento técnico a la corporación local por sexo. • Número y tipo de consultas realizadas sobre recursos existentes. • Número y perfil de las personas que han realizado consultas sobre recursos por sexo. • Número y tipo de actividades que fomentan la igualdad de oportunidades. • Número y perfil de participantes en actividades que fomentan la igualdad de oportunidades por sexo. • Número y tipo de actividades informativas diseñadas y realizadas. • Número y perfil de participantes en las actividades informativas por sexo. • Número y tipo de proyectos que incorporaron la perspectiva de género en la administración local. • Número y tipo de acciones realizadas que impulsan la autonomía, empoderamiento y liderazgo femenino. • Número y perfil de las mujeres que participan en asociaciones locales. • Número de departamentos, servicios y agentes que colaboran en el proyecto. • Tipo de departamentos, servicios y agentes que colaboran. • Resultado de las encuestas de valoración de las personas participantes con Servicio de Atención a la Mujer por sexo. • Resultado de las encuestas de satisfacción de cada una de las actividades realizadas por sexo. <p><u>Indicadores de comunicación interna:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de reuniones convocadas y realizadas. • Número de personas participantes por sexo. • Número de personas participantes por departamento. • Número y tipo de agentes sociales participantes por sexo. • Número de acuerdos adoptados. • Número de herramientas de comunicación interna utilizadas (e-mail, intranet, buzón). <p><u>Indicadores de difusión y comunicación eficiente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de un espacio en la web del Ayuntamiento de Cuntis con información sobre el proyecto y las actividades realizadas. • Número y tipo de herramientas de comunicación diseñadas. • Número y tipo de herramientas utilizadas (videoconferencias, redes sociales, blog, intranet, ...) que permitan realizar un feedback con la ciudadanía. • Número de artículos publicados en revistas, periódicos y redes sociales sobre el proyecto. • Número y tipo de actividades realizadas para presentar y difundir el proyecto.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Obstáculos y soluciones	<p>La principal barrera es la ausencia de sensibilización y conocimientos en materia de igualdad de género del personal trabajador del Concello. Desde algunos departamentos se considera que al estar en otros servicios los temas de igualdad no les atañen.</p> <p>En el proyecto se incluyen actuaciones de asesoramiento y sensibilización al personal de la administración local con el objetivo de cambiar esta situación.</p> <p>Durante el desarrollo de estas actividades de asesoramiento y sensibilización al personal de la administración local uno de los obstáculos ha sido la baja implicación desde algunos departamentos, lo cual indica al mismo tiempo la necesidad de seguir fomentando este tipo de acciones en la entidad local.</p>
Resultados	<p>Los resultados generales del proyecto han sido positivos. La incorporación de las agentes de igualdad ha permitido llevar a cabo numerosas acciones tanto de manera interna como para la ciudadanía.</p>
Claves de éxito y aprendizajes	<p>El aspecto clave para el desarrollo del proyecto fue contratar a personas expertas en igualdad ya que estas personas contaban con la formación y la capacitación suficiente para realizar las tareas definidas.</p> <p>Otro aspecto clave es que las actuaciones ya cuentan con un trabajo previo sobre igualdad a nivel local y este tipo de actuaciones no son algo nuevo, si no que se circunscriben en una trayectoria de trabajo con perspectiva de género lo cual permite un impacto mayor sobre la población.</p>
Rendición de cuentas	<p>El proyecto contemplaba la comunicación y difusión de los resultados a la ciudadanía. Además del feedback a las personas participantes en las distintas actividades, se incluía la creación de un espacio en la web del Ayuntamiento con toda la información sobre el proyecto, así como con los resultados alcanzados tras su finalización.</p>
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>Se trata de un proyecto que permite una elevada transferibilidad. Las actuaciones que son más concretas y que tiene que ver con la idiosincrasia propia del ayuntamiento requieren para su transferibilidad que los ayuntamientos tengan similares características – municipio pequeño y rural – y especialmente que la entidad local cuente con un recorrido previo de actuaciones en materia de igualdad.</p> <p>Tanto para la transferibilidad como la sostenibilidad resulta importante que en las redes sociales y web municipales se habilite un apartado de igualdad que sirva tanto para dinamizar como para difundir la información sobre las distintas actividades.</p> <p>La sostenibilidad depende de los recursos económicos, que generalmente los que se dedican a igualdad son escasos y más en municipios pequeños por lo que las líneas de financiación externas como ayudas o subvenciones son cruciales en este caso. También los recursos humanos son claves, ya que sin profesionales especializadas en perspectiva de género no es posible realizadas este tipo de actuaciones.</p> <p>La principal recomendación a otras entidades interesadas en implementar un proyecto similar es que realicen reuniones y dinámicas con mujeres con el objetivo de conocer sus necesidades y trasladarlas a la agenda de la administración local.</p> <p>En este sentido sería recomendable que todos los ayuntamientos, por pequeño que sea el municipio, cuenten con un área de igualdad o con un servicio de atención integral a la mujer y que este órgano sirva de gestor e impulsor de todas las actuaciones en materia de igualdad.</p>

BBPP 5. AYUNTAMIENTO DE VALDEPEÑAS

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica: Seguimos empoderándonos ¿te animas?			
Entidad local	Ayuntamiento de Valdepeñas	Financiador	FEMP y financiación propia del Ayto.
Provincia	Ciudad Real	Presupuesto	3.335,00 €
N.º de habitantes ⁵⁴	15.433 mujeres, 14.644 hombres	Comunidad autónoma	Castilla-La Mancha
Fecha de inicio	1/07/2019	Fecha de finalización	30/10/2019
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad		
	Planificación estratégica		X
	Planificación organizacional		
	Economía y empleo con perspectiva de género		
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)		X
	Otras actuaciones de transversalización de género		X

Breve resumen

El proyecto "Seguimos empoderándonos ¿te animas?" consiste en la organización de espacios de trabajo temáticos en 5 principales ámbitos – social, empresarial, cultural/artístico, jóvenes y educación – con el objetivo de conocer las particularidades desde la perspectiva de género en sectores en los que previamente no se había trabajado cuestiones de igualdad.

⁵⁴ Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2019. INE, 2022.

Descripción de la práctica

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<p>Compromiso político</p>	<p>Este tipo de proyectos son iniciativas del Centro de la Mujer. A través de la financiación se estudian posibilidades que se adapten a las diferentes líneas de subvención. Con el objetivo de diseñar el proyecto se realizan reuniones con las personas responsables del área y una vez es aceptada la subvención se comunica de manera interna para iniciar la puesta en marcha de la iniciativa.</p>
<p><i>Comunicación del compromiso</i></p>	<p>Desde la elaboración y puesta en marcha del I Plan de Igualdad existe el compromiso político de las personas responsables y una comunicación fluida tanto de manera interna en la entidad local como hacia la población.</p>
<p>Plan de igualdad local</p>	<p>El Ayuntamiento de Valdepeñas cuenta con un Plan de Igualdad desde 2014, año de implantación del I Plan de Igualdad Municipal y que supone el inicio de una importante trayectoria en las políticas municipales de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I Plan de Igualdad Municipal de Valdepeñas 2014-2017. • II Plan de Igualdad Municipal de Valdepeñas 2018-2021. • III Plan de Igualdad Municipal de Valdepeñas (En proyecto). <p>Además de los planes de igualdad, el Ayuntamiento participa activamente en el Plan corresponsables del Instituto de las Mujeres. En este marco, el Ayuntamiento de Valdepeñas ha articulado diversos recursos, como una ludoteca, con el objetivo de facilitar la conciliación.</p>
<p>Diagnóstico local</p>	<p>El proyecto se apoya en el diagnóstico realizado para el II Plan de Igualdad de Valdepeñas, en el que se analizó la participación de las mujeres en diferentes esferas sociales del municipio. Este análisis fue posible gracias a que durante el I Plan de Igualdad el Ayto. se sistematizó la recogida de datos desagregados por sexo y se estableció una metodología para el diagnóstico que combinaba una encuesta a la población y a los órganos participativos del I Plan y la realización de grupos de trabajo con diferentes agentes que trabajaron y realizaron aportaciones a través de mesas sectoriales.</p> <p>La interseccionalidad es clave y se tiene en cuenta en el diseño del proyecto cuya población objetivo son "personas desfavorecidas participantes", entre las que se menciona a mujeres que por diferentes circunstancias puedan enfrentar mayor vulnerabilidad como ocurre en el caso de mujeres migrantes, mujeres de minorías étnicas o mujeres con discapacidad.</p> <p>En el municipio existen dificultades para conseguir la participación de mujeres jóvenes en las actividades impulsadas por el Ayuntamiento. El área laboral es un ámbito en el que se accede de manera más sencilla a la población joven por su propia demanda, en cambio a través del área de igualdad resulta más complicado dirigirse a un grupo/asociación de mujeres jóvenes organizado.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Diagnóstico local	<p>En el diagnóstico se identifica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asociacionismo: baja actividad en algunas actividades y brecha de edad. Las mujeres de entre 18-40 años no están representadas (baja actividad o falta de adaptación de las actividades a estas mujeres). • Actividades festivas-lúdicas: participación de mujeres en torno al 30%, similar al porcentaje en cargos de representación de las entidades implicadas. • Incorporar el trabajo en igualdad en el asociacionismo juvenil • Sesgos de género en la participación de las actividades desarrolladas por el Centro de Juventud. • Baja representación femenina en órganos de representación empresarial (26% en Junta Directiva de la Asociación empresarial) y modelos de liderazgo masculinizados. • Dificultades en la participación deportiva en edades posteriores al deporte escolar. • Escasos referentes femeninos en cultura y arte. • Difícil trabajo en igualdad en referencia a culturas y etnias con roles machistas arraigados. • Brecha digital entre mujeres mayores en relaciones con la administración y en la vida diaria. • Ausencia de referentes o modelos sociales femeninos adecuados. • Los ámbitos en los que se produce una mayor discriminación son: Acceso al empleo y ámbito laboral; Reparto de tareas domésticas y de cuidado; Ámbito de decisión empresarial.
Diagnóstico de la organización	<p>En la entidad local existe una comunicación activa y permanente. Además, mediante la encuesta realizada a los órganos participativos del Plan (Comisión General y Comisión Técnica) se incluye la participación interna.</p>
Planificación <i>Principios</i>	<p>El principal principio es el enfoque inclusivo, presente en todas las fases del proyecto. Por supuesto también el feminismo o la perspectiva de género están presentes en esta y en todas las actuaciones impulsadas desde el área de igualdad.</p>
<i>Objetivos</i>	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva y la erradicación de las discriminaciones en el municipio de Valdepeñas. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres como vía de desarrollo para la plena ciudadanía. • Fomentar la participación social de todas las mujeres para que actúen en las decisiones que afectan a las cuestiones públicas. • Crear un espacio de análisis, reflexión y propuesta organizado y participativo, en el que estén integrados los intereses de todas las mujeres de la localidad. • Dotar a las participantes de capacidad de influencia en la estructura y concepto de sociedad de la localidad mediante sus aportaciones. • Incrementar la participación de mujeres en el municipio, especialmente las que no están representadas en los órganos de participación existentes (Consejo Local, Comisión General).
<i>Líneas de acción</i>	<p>Organización de espacios de trabajo temáticos, con los grupos de trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Social (discapacidad, asociaciones de mujeres, socio-sanitario, mayores, minorías étnicas, ...). 2. Empresa. 3. Cultural/artístico. 4. Jóvenes. 5. Educación.


criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Innovación	El proyecto en sí fue innovador y pionero en el municipio y se atendieron ámbitos en los que no se había trabajado previamente como el deportivo, educación...
Ejecución Apoyo	Durante el desarrollo del proyecto se contó con una empresa externa para dar apoyo al trabajo de campo. Esta empresa estaba especializada en el trabajo con perspectiva de género y en la metodología específica que se pretendía implementar.
Recursos	Los criterios establecidos eran diferentes según los recursos. Diferenciando: Personal necesario: <ul style="list-style-type: none"> • Personal del ayuntamiento. • Personal de la empresa externa: 2 personas, con perfil determinado. Instalaciones: <ul style="list-style-type: none"> • Instalaciones del personal del Ayto. • Instalaciones de la empresa externa. Medios materiales: <ul style="list-style-type: none"> • Equipo informático, conexión a internet, teléfono. • BBDD de participantes. • Acondicionamiento de instalaciones para los grupos de trabajo (tamaño adecuado del espacio, sillas, mesas, proyectos, grabadora de voz/vídeo...).
Actuaciones	Los detalles de las actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Determinación de los perfiles de los diferentes grupos de trabajo. • Determinación de los grupos de trabajo. • Preparación de los guiones (incluyendo ficha de datos del municipio). • Difusión del proyecto, recepción de participantes. • Fijación de fechas y lugares concretos y envío de la convocatoria específica. • Seguimiento de la convocatoria. • Preparación de recursos materiales y técnicos necesarios. • Celebración de los grupos de trabajo. • Elaboración del documento de trabajo resultante. • Traslado del documento a los órganos de gestión del II Plan. • Evaluación y memoria del proyecto.
Metodología	En la metodología se diferencian tres aspectos clave para el desarrollo de las técnicas empleadas y la selección de las personas participantes: <ul style="list-style-type: none"> • Grupo de discusión o grupo de enfoque, de entre 15-20 personas, en los que se fomenta la aportación de distintos puntos de vista. • Grupos dirigidos por personas externas con experiencia y formación en la materia. • Criterios de selección de participantes detallados.
Coordinación	El primer contacto entre el personal técnico del Ayuntamiento y la empresa externa se inició mediante procedimiento administrativo. A partir de ahí la empresa elaboró un plan de trabajo que fue aprobado por el Ayuntamiento. La colaboración y comunicación entre entidad local y empresa externa ha sido constante y fluida. Por parte del Centro de la Mujer una técnica llevaba el peso del proyecto, siendo designada la persona de referencia y de igual forma en la empresa externa se determinó una persona coordinadora, a la que apoyaba un equipo técnico especializado.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	<p>La participación de la mujer se introduce mediante la los espacios de trabajo, en los que uno de los objetivos planteados es dar cabida a una amplia representación de mujeres del municipio, poniendo especial énfasis en la participación de aquellas mujeres que no están representadas en otros órganos participativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A las personas participantes en los grupos se les facilita información básica sobre género e igualdad y una ficha con datos del municipio sobre las actuaciones desarrolladas en materia de igualdad, acciones del II Plan dirigidas al empoderamiento, etc. • Los grupos de trabajo se estructuran en reuniones presenciales dirigidas (máx.20 personas) con una duración aprox. de 90'. • Los resultados se plasman en un documento que se traslada al órgano de gestión del Plan de Igualdad para su incorporación.
Evaluación y seguimiento	<p>La evaluación planteada es de carácter cuantitativo y cualitativo, mediante la aplicación los indicadores previstos en el II Plan de Igualdad para las acciones de participantes. Se tienen en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de realización: qué se ha hecho y recursos empleados. • Indicadores de resultados: nivel de cumplimiento de los objetivos específicos. • Indicadores de impacto: contribución a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se han conseguido. <p>Para la evaluación de los grupos de discusión:</p> <p><u>Acciones de participación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de realización: nº de acciones realizadas. • Indicadores de resultados: personas alcanzadas/agentes implicados. • Indicadores de impacto: incremento de la presencia de mujeres en diferentes ámbitos. Mejora del acceso a los recursos. <p><u>Acciones consistentes en actos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de realización: nº de acciones realizadas/% de grupos realizados sobre el total previsto. • Indicadores de resultados: personas alcanzadas/agentes implicados. % participantes sobre personas convocadas. • Indicadores de impacto: satisfacción percibida. Repercusión/ visibilidad de la actividad. <p>Para la evaluación final del proyecto, se sigue el siguiente esquema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿QUÉ EVALUAR?: participación de las mujeres en la toma de decisiones; actuación de los medios de comunicación en relación a la invisibilización y empoderamiento; participación de las mujeres por ámbitos; mejora de la coordinación, comunicación y colaboración entre asociaciones, mujeres y Centro de la Mujer. • ¿CÓMO EVALUAR?: aplicación de indicadores (grado de asistencia; nº de propuestas presentadas y realizadas; nº contenidos obtenidos; grado de satisfacción de asistentes mediante cuestionario; percepción de mejora de las condiciones generales gracias a la implementación de las medidas propuestas). • ¿CUÁNDO?: tras finalizar la actividad. Los indicadores de impacto se miden al menos 6 meses después.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Obstáculos y soluciones	<p>Las mayores dificultades se preveían en la selección y la captación de personas participantes, proceso que finalmente resultó ser más sencillo de lo esperado gracias al apoyo de la empresa externa y la implicación de la población y los diferentes agentes sociales y políticos en el proyecto.</p> <p>Durante la realización del proyecto se destaca una diversidad del perfil de personas participantes. No obstante, como ya se ha mencionado, no se logró la participación del tejido asociativo, siendo este un obstáculo habitual en este tipo de actuaciones. Para solventar esta barrera y acercarse a la realidad de la población joven del municipio, se contó con distintos perfiles profesionales que desarrollan su trabajo en contacto con esta población, con el objetivo de trasladar las principales necesidades y propuestas.</p>
Resultados	<p>El principal resultado ha sido la realización con éxito y según los objetivos marcados de los 5 grupos de trabajo planteados –Participación y ámbito social; Empresa; Cultural/artístico; Jóvenes; Educación–. A través de cada uno de estos grupos de trabajo se han recogido diferentes necesidades/problemas detectados en cada ámbito, así como diferentes propuestas.</p>
Claves de éxito y aprendizajes	<p>Un aspecto clave ha sido trabajar de manera sectorial teniendo en cuenta las especificidades y la forma de trabajar de cada ámbito. Esto sirve también para contrastar el trabajo desde el Centro de la Mujer.</p>
Rendición de cuentas	<p>Durante el desarrollo del propio proyecto se realizó un “feedback” de los resultados preliminares a las personas que participaron en los diferentes grupos de trabajo.</p> <p>Los resultados finales, particularmente las propuestas definitivas, se incorporaron al Plan de Igualdad. Mediante la difusión de este Plan se pone en conocimiento de la ciudadanía todo el trabajo previo realizado. Además, la Comisión realiza una devolución en términos de resultados sobre todas las actualizaciones que se van realizando.</p>
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>El proyecto y todas sus actuaciones son totalmente transferibles ya que la base consiste en generar grupos de trabajo sectoriales que permitan identificar las necesidades de cada ámbito.</p> <p>La financiación es clave para la sostenibilidad de los proyectos. Dentro del Consejo de la Mujer se plantea otra forma de dar sostenibilidad que consiste en instaurar pequeños grupos de trabajo de manera continua, o plantear jornadas de trabajo de forma puntual que den continuidad a este tipo de acciones.</p> <p>La recomendación principal es que para transversalizar la perspectiva de género resulta clave el trabajo de forma sectorial, ya que es necesario prestar atención a las particularidades de cada ámbito.</p>

BBPP 6. AYUNTAMIENTO DE BENLLOC

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica: Unidad de respiro y familiar			
Entidad local	Ayuntamiento de Benlloc	Financiador	FEMP, Ayto. Benlloc
Provincia	Castellón	Presupuesto	3.000,00 €
N.º de habitantes ⁵⁵	523 mujeres, 525 hombres	Comunidad autónoma	C. Valenciana
Fecha de inicio	03/05/2020	Fecha de finalización	29/10/2020
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad		X
	Planificación estratégica		
	Planificación organizacional		
	Economía y empleo con perspectiva de género		
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)		
	Otras actuaciones de transversalización de género		X

Breve resumen

La "Unidad de respiro" es un servicio gratuito del Ayuntamiento de Benlloc que presta atención temporal personalizada y dinámica a personas mayores dependientes. Se trata de un recurso de atención para estas personas y, a su vez, de un recurso de ayuda a la conciliación para familiares.

⁵⁵ Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2020. INE, 2022.

Descripción de la práctica

criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Compromiso político	El Ayuntamiento de Benlloc plantea su compromiso con la acción estableciendo el trabajo en materia de igualdad como una intervención integral, coordinada y transversal, y como una forma de participación efectiva en la lucha contra la discriminación y la violencia contra las mujeres. De esta forma se mejora la creación de bienestar, contando con la diversidad de la población.
Comunicación del compromiso	El compromiso por la igualdad del Ayuntamiento de Benlloc se materializa a través de su plan de igualdad, cuya elaboración fue aprobada mediante una encuesta realizada tanto a nivel interno como a la ciudadanía.
Plan de igualdad local	<p>El municipio cuenta con un Plan de Igualdad desde 2019. Su objetivo principal es garantizar la participación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la vida local (social, económico, político, cultural, sanitario, educativo) y esferas vitales (pública y privada). Una vez realizado el análisis del diagnóstico, el Plan municipal identifica cuáles son las principales áreas sobre las que intervenir, los objetivos a alcanzar, las medidas o actuaciones a desarrollar para cumplir con dichos objetivos, el calendario previsto, así como los recursos que se destinarán y los indicadores que servirán para su evaluación. El Plan municipal de Benlloc pretende ser un referente del trabajo en el ámbito rural, pretende crear un municipio más eficiente, transparente, cuidadoso, seguro e interesante para la ciudadanía residente y visitante, así como para inversiones y actividades sociales, culturales, económicas... Se pretende fomentar una forma de vivir en la que las relaciones entre mujeres y hombres y otras identidades se basen en el respeto, la igualdad y la libertad y que repercutirá en la mejora de la calidad de vida y la atención a la ciudadanía.</p> <p>Además, para el diseño, elaboración e implementación de dicho Plan el Ayuntamiento de Benlloc constituyó la Comisión de Igualdad. Este órgano cuenta actualmente con representación política, técnica y laboral del Ayuntamiento, está compuesto por el Agente y la Promotora de Igualdad de la Mancomunidad de la Plana Alta, dos concejales de la Corporación municipal, y el Agente de Empleo y Desarrollo Local de Benlloc.</p> <p>El principal objetivo de la Comisión de igualdad es, mediante las acciones determinadas en el Plan, incorporar la perspectiva de género y la cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto a la institución local como al municipio.</p>
Diagnóstico local	<p>En el diseño del proyecto "unidad de respiro" se tuvieron en cuenta datos de tipo cuantitativo y cualitativo. El Ayuntamiento de Benlloc recoge estos datos de manera periódica anualmente.</p> <p>Las encuestas realizadas a la población, con el objetivo de recabar los datos anteriormente mencionados, y su posterior análisis suponen una herramienta clave para la detección de las necesidades de la población y particularmente de las mujeres que enfrentan situaciones de mayor vulnerabilidad.</p> <p>El proyecto "Unidad de respiro" responde, por un lado, a las necesidades de atención que presentan las personas mayores dependientes que residen en el municipio – particularmente personas con demencia – y, por otro lado, a la necesidad de las familias de estas personas de contar con recursos que faciliten la conciliación laboral y familiar.</p>
Diagnóstico de la organización	Mediante la encuesta que el Ayuntamiento realiza de forma periódica se plantean también las necesidades a nivel interno, como la necesidad de tener un Plan igualdad, que fue apoyadas por el 84,6% de las personas.


Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Planificación <i>Principios</i>	<p>El enfoque de género está implícito en el diseño y desarrollo del proyecto, no sólo porque las potenciales personas usuarias de este recurso pueden ser mayoritariamente mujeres – al tratarse de población mayor –, también porque el proyecto sirve al objetivo de facilitar la conciliación a las y los familiares que asumen las tareas de estas personas, teniendo en cuenta que habitualmente en el seno familiar son las mujeres quienes asumen casi en su totalidad las tareas de cuidados, ya sea de personas mayores dependientes como de menores, así como el trabajo doméstico.</p>
Objetivos	<p><u>Objetivo general:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestar un servicio de atención a personas mayores dependientes contribuyendo al bienestar de las personas usuarias y a la conciliación de las y los familiares. <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la relación familiar y la conciliación de la vida laboral y familiar. • Optimizar la vida de las y los ancianos y su entorno. • Mejorar la psicomotricidad de las personas mayores. • (Debido al contexto de pandemia) Crear un ambiente libre de Covid-19.
Líneas de acción	<p>El servicio de atención temporal personalizada y dinámica a personas mayores dependientes cuenta con las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades individuales. • Actividades grupales. • Manualidades. • Psicomotricidad.
Innovación	<p>Se trata de una práctica innovadora porque no sólo ofrece un recurso de atención a personas dependientes, servicio escaso en municipios rurales de tamaño reducido, sino que además introduce la doble perspectiva de alivio y conciliación familiar contribuyendo al bienestar general de las familias y particularmente a las mujeres que son quienes asumen mayoritariamente los cuidados.</p>
Ejecución <i>Apoyo</i>	<p>No se articularon mecanismos de asesoramiento técnico ni de apoyo.</p>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: el proyecto contó con la implicación del personal político, técnico y laboral. Además de personas especializadas para ofrecer el servicio de atención a personas mayores dependientes. • Económicos: los recursos económicos con los que contó el proyecto fueron la subvención económica de la FEMP y la aportación del Ayuntamiento de Benlloc. Generalmente, las actuaciones de este tipo cuentan con el apoyo de la entidad local que realiza aportaciones a las distintas asociaciones locales para el fomento de las actividades realizadas por los distintos colectivos. • Técnicos: El Ayuntamiento pone a disposición sus instalaciones para la realización de este tipo de acciones. En este caso las diferentes actividades se llevaron a cabo en el edificio del escorxador y en el aula de la biblioteca municipal.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<i>Actuaciones</i>	<p>Las actividades específicas realizadas en el recurso de atención a personas dependientes han sido:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actividades individuales <ul style="list-style-type: none"> • Pintar en acuarela o templa. • Formar palabras. • Juego refranes. • Juego de maderas. • Puzzle. • Juego monedas. 2. Actividades grupales: <ul style="list-style-type: none"> • Comprensión lectora. • Relaciones: relacionar objeto-palabra. • Memoria técnica. • Seguir la historia. • Acentuar lo positivo. • Rutina. • Cadena de palabras. • Juego de la parrilla. • El roco. • Bingo. • Entrevistas. • Audiovisuales. 3. Manualidades: <ul style="list-style-type: none"> • Bol de papel. • Cactus goma eva. • Adorno macetas. • Memoria técnica. • Separador libros. • Cuadro bolitas. • Cuadro pitxurrull. • Marcos de caña. • Corona de navidad. • Belén. • Centro tabla de navidad. 4. Psicomotricidad. <ul style="list-style-type: none"> • Nudos. • Series de gimnasia.
<i>Metodología</i>	<p>La metodología empleada se basa en actividades de tipo práctico, participativo y dinámico que están adaptadas a las necesidades que presentan las personas mayores con demencia y que pretenden fomentar la interacción, socialización y autonomía de estas personas.</p>
Coordinación	<p>El personal del Ayuntamiento de Benloc responsable del proyecto ha mantenido una coordinación y comunicación continua con la persona contratada para ofrecer el servicio de atención a personas dependientes.</p>
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	<p>En el municipio de Benloc las asociaciones y grupos de la población tienen un papel fundamental e importante en la vida cultural, social y económica de la localidad.</p> <p>Este proyecto en concreto se considera que repercute al bienestar de dos grupos concretos de mujeres, las mujeres mayores dependientes y las mujeres cuidadoras. Aunque se trata de un recurso de participación abierta a toda la población y que sirve al efecto de contribuir a la conciliación de cualquier persona que asumen de manera informal los cuidados de las y los mayores dependientes.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Evaluación y seguimiento	El seguimiento y evaluación se ha realizado de manera continua, durante el desarrollo del servicio mediante la coordinación entre la persona contratada y el personal del Ayuntamiento y también tras su finalización mediante la valoración de la satisfacción de personas mayores y familiares, así como la evaluación de la persona profesional sobre el desarrollo de las distintas actividades. En el diseño del proyecto no se especifican indicadores de seguimiento ni evaluación.
Obstáculos y soluciones	Se realizó un análisis previo de posibles dificultades, pero no se observó ningún obstáculo previo ni durante el desarrollo del proyecto se ha producido ningún problema por lo que la implementación del servicio no se ha visto afectado por barrera alguna. No se han producido.
Resultados	<p>Los resultados específicos de la atención han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colaborar en la recuperación y mantenimiento de la autonomía personal de las personas mayores. • Facilitar la permanencia de las personas mayores en el entorno habitual, evitando su institucionalización. • Constituirse en un marco adecuado en el entorno inmediato del usuario para el desarrollo de relaciones personales y sociales. • Facilitar prestaciones básicas relativas a higiene, salud (planificación de cuidados básicos), información y orientación y actividades recreativas y sociales, entre otras. • Facilitar el asesoramiento, la orientación, la asistencia y la formación en tecnologías de apoyo y adaptaciones que contribuyan a facilitar la realización de las actividades de la vida diaria. • Potenciar la estimulación y activación cognitiva. • Conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres del municipio. <p>El resultado general ha sido el alto grado de satisfacción de todas las partes implicadas en el proyecto: tanto del personal del Ayuntamiento y la persona contratada para efectuar el servicio, como de las personas mayores dependientes usuarias de este recurso y sus familias.</p> <p>Los objetivos – general y específicos – han sido alcanzados ya que se ha dado respuesta a la necesidad de atención a personas mayores con demencia al tiempo que se ha facilitado la conciliación de la vida familiar-laboral-personal de las personas cuidadoras informales (generalmente mujeres del entorno familiar).</p> <p>Más allá de la valoración de la satisfacción de personas usuarias y familiares no se dispone de instrumentos de medición del impacto a medio o largo plazo de esta actuación.</p>
Claves de éxito y aprendizajes	El enfoque de género resulta clave en cualquier tipo de actuaciones y debe introducirse en las políticas de manera tanto transversal como específica.
Rendición de cuentas	El Ayuntamiento de Benlloc realiza una comunicación pública de los resultados alcanzados en las diferentes actuaciones que impulsa la entidad local. En este caso se realizó una publicación enfocada a la ciudadanía que informaba de los resultados obtenidos en el proyecto.
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>Todos los aspectos son transferibles a otros territorios, generalmente aquellos pequeños que presenten una población envejecida, con personas dependientes y que no tengan recursos de asistencia y atención adecuados.</p> <p>Las recomendaciones a otras entidades locales parten de establecer medidas para desarrollar la cultura de la igualdad en la gestión y las relaciones internas del Ayuntamiento a partir de: a) la formalización y sistematización de prácticas y acuerdos tácitos existentes, b) la introducción de nuevos mecanismos que introduzcan la perspectiva de género en la cultura organizativa.</p> <p>En este punto sería muy recomendable contar con una persona responsable (por ejemplo, un/a agente de igualdad) así como constituir una Comisión de Igualdad y establecer un sistema de recogida, tratamiento y análisis de datos estadísticos desagregados por sexo, para poder conocer y hacer seguimiento de la situación del municipio.</p>

BBPP 7. AYUNTAMIENTO DE MALLÉN

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica: Estoy aquí para cuidarte 			
Entidad local	Ayuntamiento de Mallén	Financiador	FEMP; Ayto. de Mallén
Provincia	Zaragoza	Presupuesto	4.500,00 €
N.º de habitantes ⁵⁶	1.431 mujeres, 1.546 hombres	Comunidad autónoma	Aragón
Fecha de inicio	01/05/2021	Fecha de finalización	21/08/2021
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad		X
	Planificación estratégica		
	Planificación organizacional		
	Economía y empleo con perspectiva de género		
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)		
	Otras actuaciones de transversalización de género		X

Breve resumen

El proyecto "Estoy aquí para cuidarte" es un programa de mejora de competencias y habilidades de las personas dedicadas a la atención y cuidado de personas dependientes con perspectiva de género y gestión de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

⁵⁶ Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2021. INE, 2022.

Descripción de la práctica

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Compromiso político <i>Comunicación del compromiso</i>	<p>El Ayuntamiento de Mallén materializa su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres a través del impulso de proyectos y actuaciones enfocados al fomento de la equidad de género en el municipio.</p> <p>El Ayuntamiento de Mallén traslada este compromiso de manera interna considerando la igualdad de género como un principio a fomentar en la entidad y hacia la ciudadanía a través de la realización de diversas actuaciones como talleres, cursos o actividades dirigidos a la población del municipio.</p>
Plan de igualdad local	<p>El Ayuntamiento de Mallén revisó en 2017 el Convenio Colectivo de Empresa en el que se incluye un apartado específico sobre igualdad de género. Concretamente señala que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en «el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas» y que «el Ayuntamiento removerá los obstáculos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de sus trabajadoras y trabajadores con el objetivo de cumplir con el principio de igualdad».</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Diagnóstico local	<p>En el municipio de Mallén residen 3.004 personas (enero de 2020) de las cuales 731 son personas mayores de 65 años, lo que supone el 24,3% del total de la población. Este grupo poblacional está formado en gran parte por personas que presentan algún grado de dependencia o que necesitan apoyo en su vida diaria.</p> <p>El municipio cuenta con una residencia, pero en la actualidad la demanda de plazas es superior a la capacidad del centro y la asistencia de personas cuidadoras – formales e informales – es en este sentido, clave para la asistencia de estas personas dependientes.</p> <p>Durante los últimos años se ha observado que el trabajo doméstico y la atención a personas mayores o dependientes es un yacimiento de empleo para mujeres de la zona.</p> <p>El proyecto plantea la necesidad de integrar a las mujeres migrantes en el proceso de profesionalización, ya que se ha identificado que un número importante de las mujeres que trabajan como empleadas del hogar tienen distintos orígenes y a menudo enfrentan barreras idiomáticas y culturales que les impiden alcanzar una plena integración laboral y social.</p> <p>Además de las mujeres migrantes, también se considera como colectivos vulnerables a las mujeres rurales, mujeres víctimas de violencia de género y personas paradas de larga duración y se les incluye como grupos poblacionales con prioridad de participación.</p> <p>Debido al contexto sociodemográfico que se expone en el diagnóstico y teniendo en cuenta que la atención de las personas mayores y dependientes recae en su mayoría sobre las mujeres del municipio (ya sea de manera formal o informal) el Ayuntamiento de Mallén plantea el objetivo de profesionalizar a las personas que se dedican formalmente a la atención de mayores y dependientes.</p> <p>Por otra parte, surge la necesidad de abordar el rol de los hombres en los cuidados tanto como cuidadores formales – trabajando la capacitación profesional –, como cuidadores informales – fomentando la corresponsabilidad y la distribución igualitaria de las tareas reproductivas en el sistema familiar –.</p> <p>Por último, otra de las necesidades detectadas y que pretende atajar el proyecto es la brecha digital de género, especialmente por el contexto de pandemia por Covid-19 que ha aumentado la necesidad de acudir a los medios digitales para realizar algunas acciones cotidianas – como la búsqueda de empleo, operaciones bancarias o citas médicas –.</p>
Diagnóstico de la organización	<p>El Ayuntamiento de Mallén, en colaboración con la Comarca Campo de Borja, está llevando a cabo tareas de reconocimiento de competencias que permitan la obtención de un Certificado de profesionalidad, siendo esta una demanda planteada a la entidad local por las mujeres que se dedican al cuidado de personas dependientes.</p>
Planificación <i>Principios</i>	<p>El enfoque feminista es principio rector del proyecto, en el que también se incluyen el principio universal, de accesibilidad y el enfoque inclusivo.</p>


Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<i>Objetivos</i>	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidar los empleos del sector de cuidado de personas dependientes, mejorando la dotación de competencias, profesionalizando la labor de empleadas domésticas y de atención a domicilio, aumentando el bienestar de cuidadoras, dependientes y sus familias. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la preparación de las personas cuidadoras dotando de conocimientos y herramientas para el autocuidado y para la atención de personas dependientes con trastornos psicóticos, afectivos y demencias y de sus familias. • Profesionalizar la labor de empleadas de hogar migrantes facilitando el acceso a la formación y dotándolas de herramientas de acceso al mercado laboral y de integración social y cultural. • Facilitar a las familias que cuidan a personas dependientes conocimientos y herramientas para autocuidado, gestión de tiempo y corresponsabilidad, además de para el cuidado del familiar dependiente. • Entrenar el uso de tecnologías digitales para la formación, empleo y trámites administrativos.
<i>Líneas de acción</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión y captación de las personas interesadas en las acciones formativas. • Entrevistas de acogida y de inscripción. • Adaptación de los contenidos a los casos concretos detectados. • Desarrollo de acciones formativas. • Evaluación de aprovechamiento y de satisfacción. • Análisis de los resultados y elaboración del informe final.
<i>Innovación</i>	<p>Un elemento clave del proyecto es que atiende particularmente al rol del hombre frente a los cuidados, diferenciando la manera de intervenir entre los casos en los que el hombre ejerce como cuidador formal – ofreciéndole formación para dotarle de conocimientos profesionales de cuidado – y la situación de los hombres respecto al trabajo informal de cuidado en el entorno familiar, fomentando en estos casos la corresponsabilidad de las tareas y la distribución equitativa de las funciones que asume cada miembro de la familia, para garantizar el bienestar familiar.</p>
Ejecución <i>Apoyo</i>	<p>El proyecto ha contado con la intervención de una profesional especializada en materia de igualdad que ha efectuado el rol de técnica-formadora. Además la técnica del Ayuntamiento responsable de las actuaciones en materia de igualdad ha realizado tareas de coordinación y seguimiento durante las diferentes fases del proyecto.</p>
<i>Recursos</i>	<p>Los criterios empleados se enfocaron a la asignación del presupuesto necesario para la contratación de la técnica-formadora y la consecución de los medios materiales: ordenador portátil, proyector, material fungible para el alumnado y material para la persona formadora.</p>
<i>Actuaciones</i>	<p>Realización de las siguientes actuaciones formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuidado de personas dependientes con trastornos mentales. • Atención a familias que cuidan a personas con trastornos mentales • Cuidado del cuidador. • Corresponsabilidad en sistemas familiares que realizan el cuidado de un familiar dependiente. • Desarrollo de competencias digitales para el trabajo y formación.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<i>Metodología</i>	<p>El proyecto aplica una metodología de constructivismo social y de aprendizaje significativo adaptando al máximo los contenidos de la formación a la experiencia y realidad de las personas participantes. Con el objetivo de cumplir las medidas sanitarias de seguridad que requiere la situación de pandemia, se planteó un desarrollo semipresencial de las actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% sesiones formativas presenciales. • 50% sesiones formativas en el aula virtual. • Sesiones presenciales tutorizadas para entrenar el uso de nuevas tecnologías en formación.
Coordinación	<p>El proyecto ha estado coordinado por la responsable técnica del Ayuntamiento, manteniendo una comunicación continua y fluida con la técnica-formadora y con el alumnado durante el desarrollo de las diferentes acciones.</p>
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	<p>El proyecto establece la integración de las mujeres migrantes en el proceso de profesionalización teniendo en cuenta que un elevado número de las personas contratadas como empleadas de hogar son mujeres que presentan barreras idiomáticas y culturales que dificultan su proceso de integración social y laboral.</p>
Evaluación y seguimiento	<p>La evaluación de la consecución de los objetivos se plantea mediante una evaluación por registro, recabando los datos de participación: personas atendidas, acciones formativas realizadas, duración, etc. Además, se establece una evaluación continua del alumnado, con un registro inicial de las competencias de cada participante y un registro final para conocer el aprovechamiento y satisfacción de la actividad.</p> <p><u>Indicadores previstos para evaluar el proyecto:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas atendidas en acciones formativas. • % participantes que mejoran sus conocimientos tras finalizar las actividades. • % participantes con alto grado de satisfacción con las actividades • % de participantes que reflejan que tienen más herramientas para afrontar tareas de atención a personas dependientes. • % de participantes que reportan que ha mejorado su percepción de empleo en atención a personas dependientes. • % de familias atendidas que tiene percepción de tener herramientas para mejorar su bienestar y el bienestar del familiar dependiente atendido.
Obstáculos y soluciones	<p>No se han identificado barreras al inicio del proyecto.</p> <p>Durante el desarrollo no se han producido dificultades que obstaculizaran la ejecución del proyecto.</p>
Resultados	<p>La evaluación de las distintas acciones formativas arroja unos resultados muy positivos. En total se han realizado 5 formaciones en las que han participado un total de 59 personas. De acuerdo a los indicadores previstos para evaluar el proyecto, en todos los casos más del 90% las personas participantes han mostrados resultados positivos.</p>
Claves de éxito y aprendizajes	<p>El análisis de las necesidades de la población y el ajuste de la actuación de la entidad local a esas necesidades es clave para el éxito de este tipo de proyectos.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Rendición de cuentas	<p>El proyecto se ha difundido a través de los siguientes medios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redes sociales del Ayuntamiento de Mallén y de la Comarca Campo de Borja. • Página web del Ayuntamiento de Mallén. • Publicación en prensa local "Comarca Campo de Borja". • Carteles informativos en las sedes de la Administración local y de la Comarca. • Envío de información a través del personal profesional de atención a domicilio.
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>El proyecto se puede transferir a otros territorios cuya población presente unas características y necesidades similares a las detectadas en Mallén.</p> <hr/> <p>La recomendación principal es que exista un compromiso e impulso de este tipo de actuaciones por parte de la entidad local y que los proyectos de estas características se ajusten a las necesidades que presenta la población.</p>

BBPP 8. AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRA

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica:				
Abriendo caminos: mujeres a la obra y en la obra de cuidar el entorno, la vivienda y las personas y Vivir sostenible: Recursos de conciliación que lo posibiliten				
Entidad local	Ayuntamiento de Estella-Lizarra	Financiador	FEMP; Ayuntamiento de Estella-Lizarra y SNE del Gobierno de Navarra	
Provincia	Navarra	Presupuesto	70.000,00 €	
N.º de habitantes ⁵⁷	7.118 mujeres, 6.555 hombres	Comunidad autónoma	Comunidad Foral de Navarra	
Fecha de inicio	2018	Fecha de finalización	Continúa actualmente	
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad			
	Planificación estratégica			
	Planificación organizacional			
	Economía y empleo con perspectiva de género			
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)			X
	Otras actuaciones de transversalización de género			X

Breve resumen

El presente proyecto busca fomentar la incorporación de la mujer a entornos laborales tradicionalmente masculinizados con el objetivo de alcanzar la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y la ruptura de los estereotipos de género.

⁵⁷ Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2018. INE, 2022.

Descripción de la práctica

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Compromiso político	El Ayuntamiento celebra en 2022 los 25 años de políticas de igualdad constatando el compromiso por la igualdad. Además, en la aprobación y apoyo en el desarrollo de cada actuación se constata el compromiso político con la igualdad.
<i>Comunicación del compromiso</i>	El compromiso por la igualdad se manifiesta a la ciudadanía a través de la elaboración de políticas públicas en materia de igualdad y mediante la ejecución de actuaciones específicas.
Plan de igualdad local	<p>Estella-Lizarrá dispone de un plan de igualdad desde 1998, siendo uno de los municipios pioneros en la elaboración de un plan municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La trayectoria en materia de planes de igualdad municipal es la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I Plan de Igualdad de Oportunidades (1998-2002). • II Plan de Igualdad de Oportunidades (2005-2011). <p>La Administración Local cuenta también con el Plan Interno de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Estella-Lizarrá (2013-2019) desde 2012.</p> <p>En 2022 se presentó el Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo en Ayuntamiento de Estella-Lizarrá.</p>
Diagnóstico local	<p>El área de servicios sociales identifica las necesidades que plantea la población a nivel municipal. Entre estas necesidades se observa, especialmente entre personas mayores, la ausencia de mujeres en ciertos ámbitos laborales, como por ejemplo en la albañilería, así como la baja participación de mujeres en la participación social.</p> <p>La interseccionalidad se establece como un principio básico para el diseño y desarrollo del proyecto: se tienen en cuenta la edad, la pertenencia al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género (MVVG) y el origen cultural o étnico, entre otros aspectos, como variables para determinar los colectivos en los que interseccionan diferentes tipos de discriminación y también como criterios de selección de las personas participantes en el programa.</p> <p>El proyecto responde a la necesidad de alcanzar la igualdad de condiciones en el acceso a la formación laboral y al trabajo productivo de las mujeres, particularmente de familias monomarentales en todos los ámbitos, haciendo especial hincapié en determinados sectores que están más masculinizados. El proyecto estaría fundamentado en los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A fin de alcanzar una igualdad real entre hombres y mujeres, es necesario incidir en aquellos sectores en los que las mujeres se encuentran en una situación evidentemente desigual, como es el mundo del empleo cruzado con las características del mundo rural femenino. • Para romper con las dinámicas de la segregación horizontal, es necesario favorecer y propiciar la entrada masiva de mujeres en disciplinas, ámbitos del conocimiento y sectores productivos tradicionalmente masculinizados, rompiendo a su vez con los estereotipos de género y favoreciendo la libertad de elección sin sesgos de género. • Es imperativo desterrar la división sexual del trabajo y propiciar contextos para sociedades colaborativas y copartícipes donde todas y todos realicen tareas acordes a su desarrollo personal y la responsabilidad se convierta en un fin en sí mismo. • Con el objetivo de aumentar el empoderamiento colectivo de las mujeres, es necesario implicarlas en proyectos de visibilidad y gran impacto social, lo cual puede favorecer positivamente la ruptura de su infravaloración social aún latente en el imaginario colectivo. • Para legitimar y visibilizar el trabajo de las mujeres en el mundo rural es muy importante realizar acciones desde los Ayuntamientos con programas y planteamientos de formación y empleo, previo siempre a la realización de un diagnóstico que nos dé una foto de la realidad rural de impacto.


Crterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Diagnóstico de la organización	El proyecto contó con medios materiales y económicos propios del Ayuntamiento, así como con recursos humanos que implicaron tanto a personal técnico como político. Para el desarrollo del proyecto no se advirtieron necesidades particulares de la entidad ya que contaba con los recursos materiales y económicos necesarios (tanto los propios como los concedidos por la subvención) y el personal implicado contaba con la formación necesaria para el desarrollo de su actividad.
Planificación Principios	El principio de igualdad está incluido de manera implícita y explícita en todos los procesos del proyecto, desde el diseño y elaboración hasta su puesta en marcha, desarrollo y evaluación. Además, se tienen en cuenta criterios de inclusión, accesibilidad y universalidad.
Objetivos	<u>Objetivo general:</u> <ul style="list-style-type: none"> Favorecer la inclusión socio laboral de las mujeres del ámbito rural de Estella en sectores tradicionalmente masculinizados, potenciando una imagen no estereotipada de la mujer. <u>Objetivos específicos:</u> <ul style="list-style-type: none"> Impulsar la empleabilidad de las mujeres del ámbito rural de Estella en sectores tradicionalmente masculinizados a través de una formación técnica profesional de calidad y práctica. Contribuir al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres en el entorno rural. Contribuir al cambio social y de paradigma sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Estella-Lizarra.
Líneas de acción	a. Recursos ludotecas y servicios de conciliación y cuidado. b. Proyecto laboral "Abriendo caminos: Mujeres en la obra. 2021".
Innovación	El elemento más innovador es la incorporación del concepto de cuidado en el entorno y la vivienda, teniendo en cuenta especialmente la participación de mujeres de mayor vulnerabilidad.
Ejecución Apoyo	El proyecto fue ejecutado especialmente por técnicas del ayuntamiento, pero parcialmente se contó con una asesoría para el método participativo Tekio.
Recursos	El proyecto parte de la idea de la mirada de género y la igualdad entre las personas en todas sus actividades, por lo que tanto el personal responsable en el servicio de ludoteca como el personal que imparte los talleres formativos contaba con la formación específica en materia de igualdad de género. Los recursos humanos necesarios para la implementación de estas actuaciones son: a. <u>Servicios de Conciliación. Ludotecas.</u> <ul style="list-style-type: none"> 1 Coordinadora (pedagoga). 2 monitores/as. 1 monitoras/es en prácticas. b. <u>"Abriendo caminos: Mujeres en la obra".</u> <ul style="list-style-type: none"> Personal de la escuela taller especial para el PIFE de jardinería: coordinadora y profesorado. Técnica de igualdad y promotora de igualdad. Del Arto de Estella-Lizarra. Comunicadora especializada en género para elaboración de material de divulgación en redes y videos.
Actuaciones	a. <u>Servicios de Conciliación. Ludotecas.</u> <ul style="list-style-type: none"> Servicio de ludoteca para tardes y sábados: este servicio se ofrece como recurso para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. b. <u>"Abriendo caminos: Mujeres en la obra".</u> <ul style="list-style-type: none"> Formación laboral. Prácticas laborales.

Crterio	Pregunta descriptiva/descripci3n de la prctica
Metodologfa	La metodologfa ha sido seleccionada bajo el criterio de propiciar el intercambio intergeneracional y la diversidad humana, incidiendo en la necesidad de que sea participativa y formativa. Se opta por la metodologfa "Tekio" por considerar que cumple estos criterios y se adapta a los objetivos que persigue el proyecto.
Coordinaci3n	El personal t3cnico responsable del proyecto ha realizado un seguimiento permanente del proyecto, informando de manera peri3dica e interna sobre el desarrollo de las diferentes actuaciones. Adem3s, la coordinaci3n y comunicaci3n entre el personal t3cnico y la asesorfa externa contratada para las diferentes acciones ha sido continua.
Participaci3n del movimiento asociativo de mujeres y feminista	El proyecto prioriza la participaci3n de las entidades del pacto local por el cuidado y las madres que trabajan fuera de casa.
Evaluaci3n y seguimiento	<p>a. <u>Servicios de Conciliaci3n. Ludotecas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de evaluaci3n final a las familias. • N3mero de mujeres monoparentales que las usan. • N3mero de hombres que participan en la entrada y salida de las y los menores. <p>b. <u>Activa y participativa. Comunicaci3n inclusiva:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluaci3n de las propias participantes en su proceso de aprendizaje y prctica, con cuestionario de calidad e impacto. • Evaluaci3n final a fin de medir la eficacia, eficiencia, pertinencia e impacto del programa desarrollado y detectadas. • Observaci3n de posibles mejoras a implementar en programas similares futuros. • Medici3n del impacto social del proyecto. • Transferencia de los conocimientos generados que posibiliten la escalabilidad del proyecto. <p><u>Indicadores de comunicaci3n del Proyecto:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Numero de visionados en Facebook, p3g. web Ayto. y Twitter. • Noticias en medios de comunicaci3n locales y de Navarra. • N3mero de mujeres que han visto la campaa de sensibilizaci3n en redes. • Siempre los datos desagregados por sexo.
Obst3culos y soluciones	La principal barrera observada es la dificultad para llegar a mujeres j3venes. Desde el Ayuntamiento se trabaja con juventud y centros educativos con el objetivo de llegar a esta poblaci3n, tambi3n a trav3s de la escuela-taller. Durante el desarrollo del proyecto no se han observado dificultades que obstaculizaran el cumplimiento de las acciones.
Resultados	El resultado general es positivo, ya que se cumplieron los objetivos establecidos y se desarrollaron todas las actuaciones establecidas. Entre los resultados destaca la participaci3n de 20 mujeres en situaci3n de exclusi3n social o vulnerabilidad social perteneciendo a alguna de las siguientes categorfas: MVVG, mujeres sustentadoras de familia monomarental, mujeres migrantes, mujeres gitanas y mujeres afectadas por la crisis sanitaria del Covid-19.
Claves de 3xito y aprendizajes	Entre los aspectos positivos destaca la mejora de la empleabilidad de las mujeres participantes dentro del 3mbito local y el fomento de la ruptura de los roles tradicionales de g3nero y la divisi3n sexual del trabajo.
Rendici3n de cuentas	Los resultados finales han sido plasmados en un informe interno y en su correspondiente resumen ejecutivo, que ha sido publicado en la web del Ayuntamiento.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>Se trata de un proyecto con alto grado de transferibilidad, pero para ello y su sostenibilidad son necesarios los recursos económicos y de personal y especialmente el apoyo político del Ayuntamiento.</p> <p>La principal recomendación a otras entidades locales es tener un área de igualdad que impulse actuaciones específicas de este tipo y a su vez fomente una cultura en igualdad de manera transversal en la Administración y política local.</p>

BBPP 9. AYUNTAMIENTO DE VILLAREJO DE SALVANÉS

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica: La liga de la corresponsabilidad 			
Entidad local	Ayuntamiento de Villarejo de Salvanes	Financiador	FEMP y Ayto. Villarejo de Salvanes
Provincia	Madrid	Presupuesto	5.751,13 €
N.º de habitantes ⁵⁸	3.788 mujeres, 3.764 hombres	Comunidad autónoma	Comunidad de Madrid
Fecha de inicio	8/03/2021	Fecha de finalización	14/03/2021
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad		X
	Planificación estratégica		
	Planificación organizacional		
	Economía y empleo con perspectiva de género		
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)		
	Otras actuaciones de transversalización de género		X

Breve resumen

“La liga de la corresponsabilidad” es un proyecto audiovisual con enfoque de género e intergeneracional que tiene como objetivo concienciar a la población sobre la importancia del reparto igualitario de las tareas del hogar y los cuidados.

⁵⁸ Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2021. INE, 2022.

Descripción de la práctica

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<p>Compromiso político</p> <p><i>Comunicación del compromiso</i></p>	<p>El Ayuntamiento de Villarejo de Salvanes mantiene un compromiso firme desde hace varios años en el trabajo político por la igualdad. Este compromiso se manifiesta mediante la realización de diferentes actuaciones en materia de igualdad, como certámenes literarios que se celebran anualmente o la realización de proyectos como "la liga de la responsabilidad".</p> <p>Desde la Administración Local se han articulado diferentes acciones de sensibilización en torno a la educación en los valores de igualdad, la corresponsabilidad y la promoción de las relaciones sanas y no violentas.</p> <p>El Ayuntamiento está implicado particularmente en la concienciación de la población sobre la importancia de la corresponsabilidad.</p> <p>Además, el municipio cuenta con un punto de violencia de género para la atención de mujeres víctimas, donde se presta atención por parte de un equipo multidisciplinar – psicóloga, trabajadora social y asesora jurídica – tanto a las propias mujeres como a hijas/os menores o personas dependientes con secuelas.</p> <p>El Ayuntamiento de Villarejo de Salvanes dispone en su web oficial de un espacio exclusivo para igualdad, donde figura información referente a igualdad y diversidad, así como teléfonos de información y ayuda para casos de violencia machista o delitos de odio contra personas del colectivo LGTBI+ o personas migrantes.</p> <p>En este espacio se publican las diferentes actuaciones que se realizan, además el proyecto "la liga de la responsabilidad" fue publicado en redes sociales, como Instagram y YouTube.</p>
<p>Plan de igualdad local</p>	<p>El Ayuntamiento de Villarejo de Salvanes cuenta con un Plan de Igualdad para todo el personal del ayuntamiento, incluyendo el personal laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> Plan de igualdad del Ayuntamiento de Villarejo de Salvanes (2022-2023).
<p>Diagnóstico local</p>	<p>El diseño del proyecto se ha efectuado en base al diagnóstico realizado en el informe <u>"Conciliación de la vida familiar y laboral: Situación actual, necesidades y demandas"</u> del Instituto de las Mujeres.</p> <p>Los datos de mayor relevancia para el proyecto extraídos de dicho informe son:</p> <ul style="list-style-type: none"> Las mujeres dedican un 163% más de tiempo que los hombres a las tareas del hogar (de media, las mujeres emplean 4h diarias y los hombres 1h 30'/día). Respecto a la atención de menores, las mujeres dedican un 86,8% más de tiempo que los hombres (ellas en torno a las 4h/día y ellos sobre 2h10'/día de media). En el cuidado de mayores las mujeres emplean alrededor de 2h/día de media y los hombres en torno a 1h/día. Las mujeres asumen la responsabilidad principal de las tareas reproductivas y realizan también en su mayoría en solitario las tareas fuera del hogar asociadas a los cuidados como el acompañamiento al médico (en el 80% de los casos) o las reuniones escolares (76,5% de los casos). <p>El proyecto cuenta con la intervención de mujeres de que han sufrido violencia, mujeres jóvenes y mayores, mujeres migrantes y mujeres con discapacidad, a las que se ha incluido de manera intencionada con el objetivo de que se sientan involucradas en los proyectos que se realizan desde la entidad local y al mismo tiempo por cuestiones de visibilidad de la diversidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> La principal necesidad es concienciar a la población sobre la importancia de realizar un reparto igualitario de las tareas del hogar. En el proyecto también se hace referencia particularmente a la violencia machista, señalando que aunque la cara más cruel y extrema es el asesinato existen otras escalas de violencia previas a éste basadas en la desigualdad, como el reparto desigual de las tareas domésticas.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Diagnóstico de la organización	A través del diagnóstico del Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento se ha realizado un análisis de la situación y necesidades. El compromiso para las políticas de igualdad es clave y por parte del Ayuntamiento existe, pero también es vital contar con recursos humanos y económicos y en ocasiones no existe un fácil acceso a éstos.
Planificación <i>Principios</i>	El enfoque de género y principio feminista son clave en el diseño y desarrollo del proyecto. También se planteó una perspectiva inclusiva desde el punto de vista de la edad, con el objetivo de que personas de todas las edades pudieran participar y se vieran reflejadas de alguna forma en el proyecto audiovisual definitivo. Además, el enfoque inclusivo se introdujo con la intención de mostrar la diversidad de la población y contar con representación de personas de diferentes etnias y procedencias y con distintas capacidades.
<i>Objetivos</i>	<p><u>Objetivo general:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Concienciar a la población de Villarejo de Salvanés de la importancia de la corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas para que la mujer pueda asumir otros roles dentro de la sociedad. <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Concienciar a la población de Villarejo y sus públicos en redes sociales de la importancia de la corresponsabilidad. • Mostrar de forma visual el desigual reparto del tiempo en el hogar y el coste que esto tiene sobre las vidas de las mujeres y su desarrollo personal. • Cuestionar el origen de los roles de género en las tareas del hogar y visibilizar las dependencias que generan. • Cuestionar los deseos y anhelos relacionales de los jóvenes. • Fomentar un enfoque de equipo y de grupo, frente a mitos individuales. • Como objetivos secundarios nos planteamos también: • Evitar la formación presencial debido a los riesgos por la pandemia. • Que el mensaje se convierta en viral y llegue a usuarios y usuarias de redes sociales residentes en otros lugares. • Aportar un enfoque intergeneracional mediante entrevistas con diferentes sectores de población: padres y madres, abuelos y abuelas, niños y niñas.
<i>Líneas de acción</i>	La línea principal de acción del proyecto consiste en la realización de un producto audiovisual compuesto por 9 vídeos (YouTube) y 8 cortes promocionales para "instastories" (Instagram) en formato vertical.
<i>Innovación</i>	La creación de un producto audiovisual con la participación de vecinas y vecinos de todas las edades del municipio y los objetivos que pretende es un elemento de innovación, ya que desde el Ayuntamiento apostaron por esta iniciativa sin conocer experiencias similares previas y precisamente utilizaron esta metodología por ser novedosa y actual. También la difusión que incluyó redes sociales como Instagram o YouTube es un elemento de innovación, ya que no es habitual que ayuntamientos de pequeños municipios generen actividad en estos espacios.
Ejecución <i>Apoyo</i>	<p>El proyecto contó con el impulso político y técnico del personal del Ayuntamiento, además del asesoramiento de dos mujeres agentes de igualdad que efectuaron tareas de asesoramiento y de un equipo especializado en comunicación audiovisual compuesto por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Operador de cámara. • Técnico de sonido. • Entrevistador/locutor. • Guionista/Dirección. • Editor/ Montador de vídeo. • Grafismo y Diseño Gráfico.


Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Recursos	<p>Todo el proyecto estaba enfocado a conseguir un producto audiovisual, por lo que los criterios empleados para la asignación de los recursos estuvieron basados fundamentalmente en las necesidades técnicas de grabación, producción y edición de los vídeos. Finalmente, la distribución de los recursos materiales y económicos fue la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Operador de Cámara/ Director foto (3 jornadas) 10,5% • Dirección /Producción (3 jornadas) 12,0% • Técnico de Sonido (3 jornadas) 10,5% • Edición y montaje (≈ 80h) 20,0% • Grafismo y subtítulo español (≈ 70h) 15,8% • Diseño (Intro, Ilustraciones, Fondos) 8,4% • Edición de audio 2,1% • Materiales 2,1% • Micro de corbata 1,0% • Locución 6,7% • Arte + maquillaje 2,1% • Fondo (impresión) 3,5% • Transporte + catering 3,2% • Monitor cuidado niños (6h) 2,1% <p style="text-align: right;">100%</p>
Actuaciones	<p>Las personas participantes en los vídeos eran entrevistadas de manera individual o por parejas realizando diferentes actuaciones que sirvieran al propósito del proyecto. Según edades, las entrevistas y actuaciones son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Niños y niñas</u>: "El dibujo delator" se les pedía dibujar a diferentes personas realizando actividades del hogar con el fin de abrir un debate sobre los géneros representados y las tareas asignadas. El objetivo era mostrar los roles de género en el reparto de tareas del hogar y cuestionar su origen y conocer cómo las y los niños perciben los roles de los adultos • <u>Adolescentes</u>: "Construcción ideal" se les solicitaba pensar sobre cuál sería su pareja ideal teniendo en cuenta diferentes actitudes para, posteriormente, cuestionar como sería la convivencia con esa persona. El objetivo en este caso era cuestionar los deseos y anhelos de las relaciones de los jóvenes en base a como proyectan sus vidas futuras con parejas ideales. • <u>Padres y madres</u>: "El poder del tiempo" a las personas adultas se les solicitaba, a través de una maqueta de una casa, señalar en qué lugares del hogar pasaban más horas según el momento del día, con el objetivo de reflexionar sobre la influencia de los roles de género en ese comportamiento. El objetivo que se perseguía era mostrar de forma visual el desigual reparto de las tareas y del tiempo entre hombres y mujeres y el coste que esto tiene sobre las vidas de las mujeres y su desarrollo personal. • <u>Abuelos y abuelas</u>: "el desenlace singular", a las abuelas y abuelos se les pedía realizar tareas que tradicionalmente no están asociadas a su género para pensar sobre los estereotipos asociados a las diferentes tareas y la evolución en el tiempo. Con esta actividad se pretendía hacer reflexionar sobre la dependencia e inconvenientes de que otros hagan las tareas por ti.
Metodología	<p>La metodología empleada consiste en la realización de entrevistas que serán grabadas para la realización de los vídeos. En esas entrevistas se realizaban distintas actividades y juegos en los que se introducen preguntas socráticas para indagar en sus comportamientos e ideas sobre los roles de género.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Coordinación	<p>La coordinación se desarrolló mediante el contacto directo del personal técnico y político responsable en igualdad del Ayuntamiento con las y los diferentes profesionales contratados para la realización de las diferentes tareas. Para ello se mantuvieron diversas reuniones, tanto en el inicio como en el desarrollo del proyecto hasta su finalización.</p> <p>Con las personas participantes se realizó un acto público para dar a conocer el proyecto y fomentar la participación de las y los vecinos del municipio. Una vez realizada la selección de las personas definitivas se informó formalmente de las actividades a realizar y se habilitó un teléfono para resolver consultas.</p>
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	<p>Las mujeres han sido claves en el proyecto. Tanto las pertenecientes a las asociaciones del municipio, que han contribuido en el proceso de contactación con participantes como en la propia realización de los vídeos.</p>
Evaluación y seguimiento	<p>El seguimiento del proyecto ha sido continuo tanto por parte del personal técnico responsable del proyecto como por el personal político. La evaluación final se ha podido medir en términos cualitativos mediante la valoración del personal técnico sobre las actuaciones desarrolladas.</p> <p>En términos de impacto, los indicadores previstos son las herramientas disponibles en redes sociales para medir la difusión y alcance de las publicaciones. Entre otros aspectos se valora en número de visualizaciones de cada vídeo.</p>
Obstáculos y soluciones	<p>No se preveían obstáculos antes de iniciar el proyecto. La única situación que podía suponer una barrera era la situación de pandemia por Covid-19 pero la organización y todas las personas involucradas pusieron a disposición del personal y de las personas participantes las medidas sanitarias y los medios materiales necesarios para desarrollar la actividad en condiciones de seguridad.</p> <p>Durante el desarrollo del proyecto no se han producido dificultades y todas las actuaciones se han llevado a cabo sin problemas.</p>
Resultados	<p>El resultado final del proyecto ha sido la publicación, en diversos medios, de los 9 vídeos elaborados. Los vídeos resultantes, por grupos de edad, han sido los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 vídeos del grupo de niñas/os: "supertraje" y "supereficacia". • 2 vídeos de adolescentes: "superelasticidad" y "el poder de la empatía". • 2 vídeos de personas adultas: "El poder del tiempo" y "el poder de la organización". • 2 vídeos de personas mayores: "Viaje temporal" y "superajetreo". • 1 vídeo "making off".
Claves de éxito y aprendizajes	<p>Uno de los elementos claves ha sido realizar labores de concienciación y sensibilización a la población a través de una metodología atractiva y novedosa. Tanto las personas participantes como el resto de la población han observado la importancia de realizar un reparto igualitario de las tareas reproductivas. De esta forma se sensibiliza y avanza hacia fórmulas de corresponsabilidad.</p>
Rendición de cuentas	<p>La campaña se ha difundido por todos los medios de comunicación del Ayuntamiento de Villarejo de Salvanés. El 8 de marzo se inició la publicación de los vídeos y se les dio difusión a través de las redes sociales durante los días posteriores. De forma paralela se creó una campaña de difusión enfocada a las y los agentes sociales del municipio: centros educativos, observatorio de violencia de género de MISECAM y las asociaciones vecinales, tanto para hacerles llegar el proyecto como para que contribuyesen en su difusión.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>El proyecto es totalmente transferible a cualquier territorio. Para llevarlo a cabo es necesario contar con la implicación del personal político y técnico, también contar con los medios humanos, materiales y económicos necesarios para su desarrollo, pero en este caso es posible contar con personas externas especialistas en la materia y con líneas de subvención para el impulso de estas acciones, pero sin el interés de la parte política y técnica del ayuntamiento y el desarrollo de políticas de igualdad es difícil llevar a cabo en otros lugares.</p> <p>La educación es la base para fomentar la igualdad, incidir sobre las generaciones más jóvenes e intentar reeducar a las y los mayores. Este es el propósito general de este proyecto y de las políticas feministas del municipio. La recomendación a otros territorios es que consoliden políticas en igualdad, no sólo actuaciones independientes, si no que integren en su gobierno la perspectiva de género y lo transformen en políticas.</p>

BBPP 10. AYUNTAMIENTO DE SANTA EULÀRIA DES RIU

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica: Igualdad, mercado de trabajo y conciliación familiar 			
Entidad local	Ayuntamiento de Santa Eulària des Riu	Financiador	FEMP; Ayto. Sta. Eulària des Riu
Provincia	Ibiza – Islas Baleares	Presupuesto	9.300,00 €
N.º de habitantes ⁵⁹	19.861 mujeres, 20.177 hombres	Comunidad autónoma	Islas Baleares
Fecha de inicio	01/02/2021	Fecha de finalización	30/10/2021
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad		X
	Planificación estratégica		
	Planificación organizacional		
	Economía y empleo con perspectiva de género		X
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)		
	Otras actuaciones de transversalización de género		

Breve resumen

El proyecto "Igualdad, mercado de trabajo y conciliación familiar" incluye actuaciones de sensibilización, formación y de fomento de la conciliación (destacando la Guía Municipal para Empresas). Se enmarca en el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (PMIO).

⁵⁹ Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2021. INE, 2022.

Descripción de la práctica

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Compromiso político	El compromiso del Ayuntamiento de Santa Eulària des Riu se materializa mediante la aprobación en Pleno Municipal del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (PMIO) en diciembre de 2020. En la línea estratégica 2 del PMIO se enmarcan las medidas de igualdad, mercado de trabajo y conciliación familiar en torno a las cuales se refleja de forma explícita el compromiso político por las actuaciones en este ámbito.
<i>Comunicación del compromiso</i>	El compromiso por la igualdad se comunica mediante la publicación en prensa local, tanto de la elaboración del PMIO como de la implementación del proyecto.
Plan de igualdad local	El I PMIO está vigente desde finales de 2020 y se encuentra disponible de manera pública en el apartado de Transparencia en la página web del Ayuntamiento. <ul style="list-style-type: none">• Plan de igualdad de oportunidades de Santa Eulària des Riu.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Diagnóstico local	<p>En base a la identificación de las necesidades detectadas para la realización del Proyecto, para la elaboración del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades 21-24 se realizó un diagnóstico socioeconómico que, entre otros datos, muestra que las mujeres tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral y para desarrollar su carrera profesional. Los datos que se han tenido en cuenta para sacar estas conclusiones han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datos sociodemográficos: Distribución de la población por sexos: 50,6% hombres y 49,4% mujeres. • Mayor dedicación de las mujeres a las tareas del hogar: El 31% de las mujeres dedican más de 8h/días. Ningún hombre encuestado dedica más de 8h. • Cuidado de los hijos e hijas y personas dependientes: 30,8% de mujeres dedican más de 8h frente al 5,7% de hombres. <p>Se identifica que la principal preocupación de las mujeres del municipio en esta dirección es el escaso tiempo del que disponen y la falta de reconocimiento social del trabajo no remunerado que realizan. En cambio, se observa que los hombres se preocupan más por el hecho de no tener estudios o no tener un empleo.</p> <p>Estas circunstancias provocan diferentes efectos que impiden o dificultan la conciliación de la vida laboral y familiar, provocando problemas en la incorporación y mantenimiento de un puesto de trabajo, al menos en igualdad de condiciones a los hombres. Los datos que se han tenido en cuenta han sido:</p> <p><u>Conciliación familiar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Hombres: 57% consideran que NO existen dificultades para la conciliación. • Mujeres: el 68% opinan que existen dificultades para la conciliación. <p>La preocupación por la conciliación familiar de las mujeres, condiciona la toma de decisiones en temas de ocupación.</p> <p><u>Igualdad de género:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Hombres: el 60% de los hombres consideran que SI existe igualdad. • Mujeres: El 50% considera que NO hay igualdad. <p><u>Conocimiento de actividades municipales por la Igualdad de género:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Un 69'1% de las mujeres y un 51'4% de hombres manifiestan desconocimiento. • Punto fuerte: Tanto hombres como mujeres están a favor que desde el Ayto, escuelas y/o asociaciones se hagan actividades de concienciación sobre la igualdad de género. <p>A partir del diagnóstico, también se ha comprobado que las dificultades para acceder de manera igualitaria al mercado de trabajo se incrementan notablemente en el caso de situaciones de vulnerabilidad o con especiales dificultades de empleabilidad. Los datos que se han tenido en cuenta han sido:</p> <p><u>Nivel de estudios de la población de Sta. Eulària:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Educación primaria: 61,79% de hombres y 38,21% mujeres. • Educación secundaria/ Bachiller: 54,38% de hombres y 45,62% mujeres. • Estudios superiores: 62,06% de personas son mujeres. <p><u>En la Escuela de Formación municipal:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferta educativa complementaria que está consiguiendo que muchas personas que dejaron sus estudios, puedan reincorporarse y cualificarse. • Las mujeres son quién más se benefician de esta oferta. Convocatoria 18-19: 26,70% hombres y 73,30% mujeres.


Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
	<p><u>Desde el Departamento de Ocupación de este Ayto.:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Se realiza el proyecto "Sta. Eulària se n' Ocupa" con el objetivo principal de poner en contacto a empresas y personas trabajadoras en búsqueda activa de empleo. Jornada de entrevistas de trabajo: 62% mujeres y 38% hombres. <p><u>En las encuestas ciudadanas sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Las mujeres opinan que existen poca formación y escasas herramientas para formarse en nuevas tecnologías. <p>A partir del diagnóstico se ha observado que las dificultades para acceder de manera igualitaria al mercado de trabajo se incrementan notablemente en el caso de situaciones de vulnerabilidad o con especiales dificultades de empleabilidad (las mujeres con bajo nivel de estudios utilizan más los servicios de búsqueda de empleo y formación). Con el añadido de las dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mayor dificultad de las mujeres a acceder al mundo laboral y desarrollar su carrera profesional. Dificultad de conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres.
Diagnóstico de la organización	El Ayuntamiento de Sta. Eulària des Riu aprobó el pasado 16 de diciembre de 2020, el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades, con el objetivo de impulsar la igualdad de oportunidades en todas las áreas de gestión municipal, para transversalizar el concepto de igualdad e impulsar diferentes medidas y acciones contra la violencia machista.
Planificación <i>Principios</i>	<p><u>Principios generales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Igualdad y no discriminación. <p><u>Principios específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Transversalidad con perspectiva de género. Equidad de género. Accesibilidad.
<i>Objetivos</i>	<p>Dentro de la MEDIDA 2.1. del PMIO se establece el siguiente objetivo al que responde este proyecto: Desarrollar programas, talleres y acciones con el fin de promocionar la empleabilidad, principalmente de personas en riesgo de exclusión poniendo énfasis en las mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> Fomentar la empleabilidad de las mujeres. Promover la inserción sociolaboral de los colectivos más vulnerables. <p>Dentro de la MEDIDA 2.2. del PMIO: Promover entre la población la conciliación entre la vida laboral y vida familiar.</p> <ul style="list-style-type: none"> Fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Sensibilizar a las empresas en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar.
<i>Líneas de acción</i>	<ul style="list-style-type: none"> Acciones de sensibilización en la programación del 8M. Acciones de formación. Acciones de fomento de la Igualdad y la Conciliación familiar.
<i>Innovación</i>	<p>Se considera que el presente proyecto contiene los siguientes elementos de innovación:</p> <ul style="list-style-type: none"> La elaboración de la Guía de Conciliación Municipal para Empresas. La figura de la Agente de Corresponsabilidad y Conciliación familiar, de nueva incorporación, que hará la entrega de la Guía de Conciliación Municipal y se encargará de hacer el seguimiento de su implementación en comercios y empresas del municipio.
Ejecución <i>Apoyo</i>	Desde el Departamento de Igualdad se organizó, coordinó y acompañó en la puesta en marcha de las actividades.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Recursos	<p>Los recursos se asignaron en base a las necesidades de cada actividad, bajo presupuesto y valoración por parte del personal técnico responsable. Se utilizaron espacios municipales para el desarrollo de las proyecciones, coloquios y talleres y las plataformas digitales para hacer más accesibles las actividades.</p> <p>También se utilizaron materiales fungibles para los talleres y se realizó el diseño gráfico de la guía de conciliación, la edición e impresión de la Guía para las empresas.</p>
Actuaciones	<p><u>Acciones de sensibilización en la programación del 8M:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyección y coloquio del cortometraje "Ellas" • Coloquio "El Futuro de las mujeres" • Presentación de la Guía de conciliación municipal para empresas. <p><u>Acciones de formación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Semana de la mujer emprendedora • Talleres de igualdad de género, dirigidas a infancia y adolescencia, en las escuelas de verano. <p><u>Acciones de fomento de la Igualdad y la Conciliación familiar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Edición y publicación de la guía de conciliación. • Promoción de la guía de conciliación en el sector de la pequeña y mediana empresa.
Metodología	<p>Para el diseño y ejecución del proyecto se realizaron reuniones de coordinación intradepartamentales para la puesta en común de las posibles acciones a realizar. Posteriormente se solicitaron los presupuestos de cada actividad para saber la viabilidad económica del proyecto. Por último, se realizó un seguimiento de su puesta en marcha con otros departamentos implicados y con las personas/entidades/empresas participantes a través de gestiones telefónicas/correos electrónicos y reuniones.</p>
Coordinación	<p>La realización de acciones de coordinación desde las áreas de Igualdad, Servicios sociales, Educación, Ocupación y Formación tales como reuniones de coordinación y trabajo, seguimiento del desarrollo y comunicación continua con las personas responsables.</p>
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	<p>En la acción "Coloquio: El futuro de las mujeres", se trataron dos temas: «El mercado de trabajo y conciliación familiar» y «Liderazgo femenino» a los que fueron invitadas las siguientes mujeres como ponentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carmen Ferrer, Alcaldesa de Sta. Eulària des Riu • Antonia Alanzol, Sargento primera del EMUME (Equipo Mujer-Menor) de la Guardia Civil. • Fina Riera, Directora del Palacio de Congresos de Ibiza. • Sonia Torres, Directora de la Cooperativa agrícola ecológica Ecofeixes. • Olga Meza, representante del Colegio Oficial de trabajadores/as sociales.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Evaluación y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Los indicadores que se utilizan están desagregados por sexo, para evaluar el impacto de las acciones y se clasifican de la siguiente forma: <ol style="list-style-type: none"> 1. Acciones de sensibilización 8m: <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas asistentes a los coloquios. 2. Acciones de formación: <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas participantes en los diferentes talleres/Número personas conectadas por "streaming". • Número usuarios servicio "emprendedores"/Número proyectos que culminan en creación de empresas. • Seguimiento de la satisfacción de los asistentes a los cursos y talleres. • Número de alumnos matriculados en las escuelas de verano. 3. Acciones de fomento de la conciliación: <ul style="list-style-type: none"> • Número de catálogos realizados y número de empresas conseguidas. • Número de buenas prácticas. Número de campañas hechas. • Número de actuaciones de divulgaciones realizadas. <p>Por último, se establecen los siguientes indicadores de comunicación del proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número apariciones en medios locales de comunicación. • "Clipping" de prensa.
Obstáculos y soluciones	<p>No se identificaron barreras previas que obstaculizaran la implementación y pleno desarrollo de las actividades planteadas.</p> <p>En líneas generales no se han presentado obstáculos en el desarrollo de las actividades/ acciones realizadas. Cuando se implante el proceso de evaluación, el cual está en proceso de desarrollo de forma coordinada con todos los Departamentos municipales, se podrá evaluar tanto los posibles obstáculos como las soluciones para solventarlas.</p>
Resultados	<p>Al estar en proceso de desarrollo el modelo de evaluación de las acciones del PMIO desarrolladas por los Departamentos municipales, no se ha podido medir el impacto que han tenido las acciones concretas que se insertan en este proyecto en concreto sobre la población de Sta. Eulària des Riu.</p>
Claves de éxito y aprendizajes	<p>Las conclusiones generales extraídas indican que la mayoría de la población se postula a favor de que, desde el Ayuntamiento, escuelas y/o asociaciones, se hagan actividades de concienciación sobre la igualdad de género, por lo que todas las acciones dan respuesta a esta inquietud de los vecinos del municipio.</p> <p>Este interés, unido al compromiso político del Ayuntamiento por contribuir en la consecución de un municipio más igualitario sustentan la continuidad de las políticas de igualdad.</p>
Rendición de cuentas	<p>Los resultados obtenidos se reflejarán en la Evaluación anual de todas las acciones desarrolladas que se encuentran enmarcadas en el PMIO, por lo que a finales de 2022 se publicarán los resultados definitivos obtenidos.</p>
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>Todas las acciones desarrolladas se podrían llevar a cabo en cualquier territorio que cuente con un plan de igualdad municipal que presente objetivos similares para fomentar la transversalidad de género en su ámbito local. En cuanto a la sostenibilidad del proyecto, pero también para su transferibilidad, es importante contar con los medios técnicos y económicos suficiente para su ejecución y, con espacios municipales adecuados para su desarrollo.</p> <p>Para la puesta en marcha de actuaciones de este tipo se recomienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer un diagnóstico de las necesidades de la población para realizar las actividades adecuadas para la población y adaptadas a sus necesidades. • Valorar la viabilidad económica y técnica para su desarrollo. <p>Además, en los proyectos de este tipo resulta imprescindible el compromiso por la igualdad del personal político y técnico.</p>

BBPP 11. AYUNTAMIENTO DE DAIMIEL

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica: Servicio de apoyo para colectivos vulnerables 			
Entidad local	Ayuntamiento de Daimiel	Financiador	FEMP y Ayto. Daimiel
Provincia	Ciudad Real	Presupuesto	5.750,00 €
N.º de habitantes ⁶⁰	8.858 mujeres, 8.913 hombres	Comunidad autónoma	Castilla-La Mancha
Fecha de inicio	9/07/2021	Fecha de finalización	29/10/2021
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad		X
	Planificación estratégica		
	Planificación organizacional		
	Economía y empleo con perspectiva de género		X
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)		
	Otras actuaciones de transversalización de género		X

Breve resumen

El "Servicio de apoyo para colectivos vulnerables" surge con la fusión de dos programas habituales del Ayuntamiento de Daimiel: el recurso de ayuda en materia de inserción laboral a mujeres víctimas de violencia de género (MVVG) y la atención a personas dependientes del municipio.

⁶⁰ Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2021. INE, 2022.

Descripción de la práctica

criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Compromiso político	El compromiso político está implícito en la aceptación e impulso de todas las actuaciones en materia de igualdad. Desde el área de igualdad del Ayuntamiento se analizan las líneas de subvención y dentro de las mismas se plantean posibles proyectos para los que puedan solicitarse financiación.
<i>Comunicación del compromiso</i>	Existe una comunicación permanente entre las distintas personas técnicas y políticas, además de contar con un plan de igualdad para el personal del Ayuntamiento. De cara a la ciudadanía, el compromiso por la igualdad se traslada mediante el Plan Estratégico Municipal de Igualdad.
Plan de igualdad local	Desde 2020 el municipio cuenta con el Plan Estratégico Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Daimiel. Además, el Ayuntamiento dispone de un plan de igualdad interno para las y los trabajadores de la entidad local.
Diagnóstico local	<p>El proyecto no cuenta con un diagnóstico previo estandarizado, sin embargo, está basado en el conocimiento del personal técnico que es conocedor de primera mano de las necesidades detectadas de la población diana a partir de la experiencia y práctica de su intervención.</p> <p>La interseccionalidad ha sido clave y de forma particular ha sido necesaria debido al momento de realización del proyecto en el contexto más complicado de la pandemia por Covid-19. En este sentido, el foco se puso en el colectivo de mujeres víctimas de violencia de género (MVVG) y en las personas dependientes, siendo dos colectivos que presentan una vulnerabilidad mayor en comparación al resto de población.</p> <p>La interseccionalidad también fue clave para el establecimiento de los criterios de contratación, en los que se tuvo en cuenta que la mujer perteneciera al colectivo de MVVG, se encontrara en una situación de desempleo de larga duración y presentara especiales dificultades de empleabilidad.</p> <p>El colectivo de MVVG puede ser muy variado, ya que cualquier mujer puede ser víctima de esta lacra. Un aspecto clave en la situación de estas mujeres y que influye sobre sus necesidades es su situación frente al mercado laboral, ya que lograr la independencia económica es clave para salir de la violencia.</p> <p>En este contexto una de las principales necesidades está relacionada con las habilidades formativas y de mejora de la empleabilidad de las MVVG, con el objetivo de lograr la incorporación al mercado laboral. En paralelo se ejecuta un servicio de apoyo para personas dependientes, habitualmente personas mayores con alguna enfermedad o con problemas de movilidad, quienes generalmente requieren de atención o ayuda en las labores cotidianas.</p>
Diagnóstico de la organización	<p>El Ayuntamiento mantiene una trayectoria firme de apuesta por políticas y actuaciones en materia de igualdad. Las personas técnicas vinculadas al área de igualdad son las principales impulsoras de estas actuaciones, pero cuentan con el apoyo de los RRHH, materiales y económicos del Ayuntamiento.</p> <p>También de manera puntual, cuando se trata de subvencionar determinadas actividades para las que no se ha previsto un presupuesto en la planificación se acude a financiación externa, como ocurre en este caso.</p>
Planificación <i>Principios</i>	El principio feminista está presente de forma tanto transversal, en el diseño del proyecto, como de forma específica, a través de acciones determinadas y particularmente de los criterios de selección. También los enfoques inclusivo e integral son claves para el diseño y desarrollo del proyecto.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Objetivos	<p>Los objetivos del proyecto son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reforzar la atención social, para aquellos habitantes de nuestra localidad considerados colectivos más vulnerables ante la crisis sanitaria. • Instrumentalizar los apoyos para que las personas más vulnerables, mayores y dependientes, así como sus familias, se sientan atendidas y puedan hacer frente a esta situación excepcional de pandemia en condiciones de seguridad. • Desarrollar planes de empleo introduciendo la perspectiva de género para crear puestos de trabajo desde la igualdad de oportunidades. • Detectar las necesidades de cada persona o familia y ofrecer un apoyo de manera efectiva y ajustada. • Ofrecer un apoyo en determinadas tareas para que el destinatario-a permanezca en el domicilio, y pueda beneficiarse de un servicio gratuito de calidad que le acerque a su domicilio con garantías de seguridad, la compra o la medicación que requiera y sea de vital necesidad. • Las personas que realizan la prestación de servicio deberá ser persona de confianza y referencia para el colectivo destinatario/a, formando parte de una red de apoyo a la persona y familia a quienes se destina el proyecto. • El servicio a prestar pretende ser un empleo que se oferta a un colectivo también de especial vulnerabilidad, que durante la pandemia se ha visto especialmente afectado, como es el colectivo de mujeres desempleadas, de escasa cualificación, en especial víctimas de violencia de género que presenten especiales dificultades para el tránsito a la autonomía económica.
Líneas de acción	<p>El proyecto engloba las siguientes actuaciones principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar planes de empleo introduciendo la perspectiva de género para crear puestos de trabajo desde la igualdad de oportunidades. • Instrumentalizar los apoyos para que las personas más vulnerables, víctimas de violencia de género, mayores, dependientes, y sus familias, se sientan atendidas y puedan hacer frente a esta situación excepcional de pandemia con las máximas garantías de seguridad y manteniendo la calidad de vida de las mismas. • Reforzar la atención social para aquellos habitantes de nuestra localidad considerados colectivos más vulnerables durante la pandemia. • Ofrecer un apoyo temporal en determinadas tareas de la vida diaria para que la persona destinataria del servicio y su familia, permanezca en el domicilio y pueda beneficiarse de un servicio gratuito de calidad y con garantías de seguridad para estar acompañado, o recibir la compra de alimentación o medicación que requiera y sea de vital necesidad.
Innovación	<p>El elemento más innovador ha sido precisamente el contrato de una persona para la atención al colectivo vulnerable. Es decir, casar esos dos recursos que respondían de forma independiente a dos de las principales necesidades que presenta el municipio en el ámbito de los servicios sociales: por un lado, el programa de empleo para MVVG y por otro el programa de atención a personas mayores y dependientes. La vinculación de estos dos colectivos vulnerables y la respuestas a sus necesidades a través de un único proyecto es un elemento innovador en sí mismo.</p>
Ejecución Apoyo	<p>Durante el desarrollo del proyecto y desde su inicio se realizaron reuniones semanales tanto con la coordinadora del servicio como con la mujer contratada para ofrecer el servicio de apoyo.</p> <p>El principal papel de las expertas en igualdad ha sido dirigir los esfuerzos y recursos hacia las necesidades más prioritarias del municipio en base a su conocimiento y bagaje profesional.</p>


Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<i>Recursos</i>	Se realizó un ajuste del contrato y la categoría profesional para que la mujer contratada recibiera el máximo dinero posible de la subvención, contando también con el equipo de protección necesario para cumplir con las medidas sanitarias impuestas por el contexto de pandemia por Covid-19.
<i>Actuaciones</i>	<p>Las actuaciones realizadas se encuentran vinculadas a las dos acciones principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contratación de una mujer perteneciente al colectivo de MVVG: entre las acciones habituales se encuentra el fomento y mejora de la empleabilidad de las MVVG. A través de este proyecto se formó y contrató a una mujer perteneciente al colectivo de MVVG • Atención de personas pertenecientes a colectivos vulnerables: servicio de apoyo a personas dependientes – se realizaron tareas de acompañamiento y apoyo, como compra de farmacia y alimentación – realizado por una mujer víctima de violencia de género. <p>En total se contrató a 1 mujer que prestó el servicio de apoyo a 5 familias diferentes en las que había personas dependientes y mayores, cada una con distintas necesidades.</p>
<i>Metodología</i>	La metodología surge a partir de la fusión de los dos programas mencionados y por la necesidad de dar respuesta a ambos colectivos. En el caso de la contratación de la mujer para el servicio de apoyo, este contrato se realiza en paralelo al propio servicio que ya ofrece el Ayuntamiento y que está integrado con personas especializadas en dar este servicio. Y en el caso de las personas dependientes, se establece un servicio a demanda, señalando las circunstancias que envuelven al servicio de apoyo – tanto las propias de los dos programas, como teniendo en cuenta el contexto de pandemia, dado que el servicio se ofrece en los hogares de las personas dependientes y se preveía que pudieran surgir inconvenientes al introducir una persona nueva en el servicio de atención –.
Coordinación	El principal elemento para la coordinación ha sido la comunicación constante entre el personal técnico del Ayuntamiento, la persona encargada de la coordinación del servicio, la mujer contratada y las familias y/o personas dependientes a las que se ofrecía el apoyo.
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	La participación de la mujer es clave como población diana del proyecto. No sólo porque la contratación está vinculada al colectivo de MVVG si no porque entre las personas dependientes también se detecta un número elevado de mujeres con necesidades de apoyo.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Evaluación y seguimiento	<p>Además de mantener una comunicación continua entre todas las personas implicadas, se realizaban partes de trabajo por parte de la profesional auxiliar y también por parte de las personas usuarias sobre el servicio ofrecido. También se realizaban reuniones semanales entre el personal técnico del Ayuntamiento y la coordinadora del servicio para conocer la evolución y desarrollo de ambos programas.</p> <p>Entre los <u>indicadores cuantitativos</u> planteados para evaluar el proyecto se plantean:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de llamadas recibidas solicitando información del proyecto. • Nº de solicitudes de prestación del servicio. • Media de solicitudes aprobadas y momento en el que se comienza a prestar el servicio. <p>Para la <u>evaluación cualitativa</u> del programa se plantearon los siguientes mecanismos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de servicios prestados/respuesta a las necesidades. • Tiempo de respuesta. • Interacción con las personas usuarias. • Incidencias durante el proceso. • Incidencias con los equipos de protección individual. • Grado de cumplimiento de las normas. • Valoración del refuerzo por parte de los auxiliares de ayuda a domicilio. <p>Estos indicadores se incluían en un parte de trabajo que se diseñó específicamente para este proyecto con el objetivo de realizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones.</p>
Obstáculos y soluciones	<p>El primer obstáculo era la contratación de una persona perteneciente al colectivo de MVVG que, a pesar de contar con los conocimientos y la experiencia necesarios para desarrollar las actividades para las que se le contrataba, no tenía titulación oficial. Para solventar este obstáculo se formuló su contratación como un servicio de apoyo, en el que la mujer acompañaba a una profesional con titulación oficial.</p> <p>La segunda barrera surge debido al contexto de crisis sanitaria, ya que el servicio que ya se venía realizando desde el Ayuntamiento se prestaba en el domicilio de las personas usuarias y ante la situación de pandemia podía ocurrir que estas personas se mostraran reacias a que una persona nueva en el servicio entrara en su hogar. Para solventar esta barrera se estableció que este servicio de apoyo fuera a demanda y dentro de las familias/personas que lo solicitaron fue concedido a quienes cumplieran con los requisitos establecidos.</p> <p>En el desarrollo del proyecto no se han advertido dificultades.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Resultados	<p>El principal resultado ha sido que los dos programas que formaban parte del proyecto se han desarrollado sin incidencias y con éxito. La evaluación final se ha realizado mediante los distintos informes de valoración realizados y a través de la evaluación de las comunicaciones, en este sentido se destaca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desde el punto de vista de la entidad local, se ha dado respuesta a las necesidades planteadas sin dificultades y con una valoración global del proyecto muy positiva. • Desde el punto de vista de la coordinadora del servicio, se ha reconocido que la mujer contratada ha realizado las acciones de manera adecuada a las necesidades que planteaba cada persona usuaria del servicio. • Desde el punto de vista de las personas usuarias y familias, todas mostraron un alto grado de satisfacción con el servicio de apoyo recibido y varias familias solicitaron la continuidad de la persona contratada. <p>Aunque en los informes no se refleja, también se valora como resultado positivo que desde el punto de vista de la propia mujer, la experiencia de esta contratación le ha servido como impulso para formarse y obtener la titulación que la acredita para ofrecer el servicio de asistencia a personas mayores y dependientes. Además de contar con experiencia en el plano público y privado, tras la finalización del proyecto disponía de ofertas de trabajo para cuando finalizara su formación.</p>
Claves de éxito y aprendizajes	<p>El aspecto clave y sobre el que cabe incidir es la posibilidad de dar respuesta a dos necesidades distintas a través de un único proyecto.</p>
Rendición de cuentas	<p>A diferencia de otros proyectos que se realizan en materia de igualdad, en este caso durante el proyecto no se ha podido realizar difusión con el objetivo de preservar la identidad de la mujer víctima de violencia. Posteriormente y tomando las medidas pertinentes para preservar la intimidad de la mujer contratada sí se pudo difundir la realización del proyecto. Además, se realizó un informe sobre la prestación de los servicios y otro informe en base a un cuestionario cumplimentado por las personas usuarias del servicio.</p>
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>Todo el proyecto se puede transferir a cualquier municipio porque los servicios a colectivos vulnerables siempre van a ser necesarios, especialmente en el medio rural donde existe un mayor envejecimiento de la población que precisa de más servicios de atención y apoyo a personas mayores y dependientes. Además, vincular esta necesidad a la contratación de una mujer víctima de violencia de género supone ofrecer una alternativa laboral a MVVG en el medio rural donde habitualmente las mujeres encuentran menos oportunidades para incorporarse al mercado de trabajo.</p> <p>La recomendación general es que las entidades locales hagan un esfuerzo por apoyar a las MVVG igual que se ha hecho con otros colectivos. Es necesario instrumentar los procesos para que estas mujeres encuentren oportunidades y recursos que las ayuden a salir de la violencia y lograr la independencia económica.</p>

BBPP 12. AYUNTAMIENTO DE PARADAS

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica: Ludoteca de verano 			
Entidad local	Ayuntamiento de Paradas	Financiador	FEMP
Provincia	Sevilla	Presupuesto	4.705,90 €
N.º de habitantes ⁶¹	3.449 mujeres, 3.401 hombres	Comunidad autónoma	Andalucía
Fecha de inicio	01/07/2021	Fecha de finalización	15/08/2021
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad		X
	Planificación estratégica		
	Planificación organizacional		
	Economía y empleo con perspectiva de género		
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)		
	Otras actuaciones de transversalización de género		

Breve resumen

El proyecto "Ludoteca de Verano" es un recurso municipal para facilitar la conciliación de las y los progenitores con hijas/os de entre 3 y 12 años y que tengan obligaciones (como trabajo o estudios) no compatibles con el cuidado de las y los menores.

⁶¹ Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2021. INE, 2022.

Descripción de la práctica

criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<p>Compromiso político</p> <p><i>Comunicación del compromiso</i></p>	<p>El Ayuntamiento de Paradas muestra su compromiso político realizando el proyecto “ludoteca de verano” como respuesta a la demanda de la ciudadanía de servicios de conciliación, poniendo recursos propios para cofinanciar este. Además, el Ayuntamiento amplía el mismo recurso a otras épocas del año como Semana Santa o Navidades, consolidándose el servicio en un tiempo récord.</p> <p>La comunicación parte del establecimiento de esta línea de trabajo como prioritaria por parte de Alcaldía y la búsqueda de recursos encomendada a la técnica de Igualdad. A través de la línea de subvención puesta a disposición por la FEMP, se comunicó a la responsable técnica para su desarrollo y posteriormente a la ciudadanía a través de carteles, publicaciones en web y redes sociales y WhatsApp, garantizando que la información llegase a todo el público objetivo.</p>
<p>Plan de igualdad local</p>	<p>El plan de Igualdad del Ayuntamiento se registró el 20 de mayo de 2022, tras la finalización de un proceso que comenzó hace un año con la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. El Plan está publicado en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Paradas. El Plan Estratégico de Igualdad está en Proceso de Aprobación definitiva, habiéndose aprobado inicialmente en febrero de 2022.</p>
<p>Diagnóstico local</p>	<p>El diagnóstico del Plan de igualdad se cuenta con datos desagregados por sexo y edad sobre la población, teniendo en cuenta: nivel educativo, situación laboral – población activa y su ocupación – recabados de estadísticas oficiales, así como estadísticas propias del Ayuntamiento sobre las desigualdades y la Violencia de Género.</p> <p>La interseccionalidad se ha introducido en el proyecto ampliando la perspectiva más allá de la conciliación de un empleo remunerado y la vida familiar, teniendo en cuenta que las personas que cuidan – en su mayoría mujeres – pueden presentar también otras incompatibilidades con el cuidado de hijas/os como las necesidades de formación, la búsqueda de empleo, el cuidado de otras personas dependientes u otras circunstancias que registra el área de Servicios Sociales.</p> <p>La Intervención responde a la necesidad de conciliación existente en el municipio y que resulta fundamental para igualar las oportunidades de mujeres y hombres y acabar con el rol exclusivo de cuidadoras asociado a las mujeres históricamente, integrando educación en valores igualitarios para los y las menores atendidos en el recurso.</p>
<p>Diagnóstico de la organización</p>	<p>La entidad ha requerido apoyo por parte de la Agente de Igualdad y la educadora para el desarrollo de la gestión del proyecto, pero también de la incorporación de dos monitoras para ofrecer el servicio de la ludoteca. Estas monitoras han sido contratadas directamente a través de la bolsa de ludoteca creada para esta y otras ludotecas municipales a lo largo del año.</p>
<p>Planificación</p> <p><i>Principios</i></p>	<p>El principio de igualdad ha sido clave para el diseño y desarrollo del proyecto y ha estado presente también en el acceso al recurso, además de otros aspectos como el servicio a la ciudadanía y de eficiencia en la gestión de recursos públicos.</p>


Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<i>Objetivos</i>	<p><u>Objetivo general:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la conciliación en la vida personal, familiar y profesional y la corresponsabilidad de mujeres y hombres, siempre desde la perspectiva de la igualdad de género. <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria. • Atención y cuidado de menores, específicamente de colectivos de mayor vulnerabilidad en Paradas. • Mejora de la empleabilidad de las mujeres en el ámbito rural. • Generar concienciación acerca de la necesidad de cambios en los estereotipos y roles sexistas. • Facilitar la empleabilidad de mujeres en el ámbito rural. • El fortalecimiento y el desarrollo de la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes. • Emplear a dos personas para el desarrollo del programa. • Educar en igualdad a los y las menores participantes.
<i>Líneas de acción</i>	<p>La acción principal del proyecto es la prestación de un servicio de conciliación de formato "Ludoteca" para el periodo estival de verano.</p>
<i>Innovación</i>	<p>El proyecto es innovador en la localidad ya que no existe ningún servicio público ni privado de similar naturaleza, pero además, resulta innovador por el aprovechamiento de los recursos y en la estructura para no generar duplicidades y crear simbiosis con otros servicios municipales, especialmente con la Escuela de Verano. El servicio de ludoteca amplía el horario de la Escuela de Verano al que las personas con necesidades de conciliación no podían acudir, tal y como hacen las aulas matinales en los centros educativos, haciendo ambos servicios compatibles.</p> <p>Además, en la comunicación se utilizan las nuevas tecnologías y se difunde a través de WhatsApp y otras redes sociales, siendo esta una forma de divulgación también innovadora.</p>
<i>Ejecución</i> <i>Apoyo</i>	<p>Al inicio del proyecto se realizan reuniones de coordinación para la adecuada implantación de los contenidos, así como visitas y participación de la Agente de Igualdad en el desarrollo de las actividades. La Agente de Igualdad coordina la actividad y está presente durante el desarrollo.</p>
<i>Recursos</i>	<p>La asignación de los recursos materiales, económicos y humanos se realiza en base a un programa de actividades en el que se especifica los requerimientos de cada recurso. El programa requiere de mayor dedicación de recursos humanos que de materiales.</p>
<i>Actuaciones</i>	<p>La Ludoteca de Verano ofrece diferentes actividades como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manualidades. • Cine. • Tertulias. • Murales. • Cocina. • Cuentacuentos. • Juegos populares. • Actividades medioambientales. • Juegos de agua. <p>Todas estas actividades introducen la perspectiva de género para fomentar los valores igualitarios.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<i>Metodología</i>	<p>La metodología fue seleccionada en función de los datos de partida y los recursos con los que el Ayuntamiento contaba para el desarrollo del proyecto. Se trata de una actuación sencilla en su aplicación en parte porque cuenta con una trayectoria de trabajo previa.</p> <p>Las herramientas empleadas en la ludoteca son del juego, el ocio y la actividad intelectual y física para la asimilación de los valores igualitarios como la corresponsabilidad, libre elección de hobbies y profesional, desestigmatización de roles y estereotipos, desarrollo de la autoestima y competencias sociales y familiares.</p>
Coordinación	<p>Interinstitucionalmente la coordinación ya está establecida de manera previa debido al trabajo en actuaciones similares desde el área de igualdad. Una vez concedida la subvención la comunicación es directa e inmediata, normalmente por teléfono o correo electrónico. Desde ese momento se articula el mecanismo habitual de comunicación y coordinación para comenzar a impulsar y desarrollar el proyecto.</p> <p>Otra forma de coordinación se produce mediante la reunión periódica y habitual de las delegaciones de Deportes, Juventud y Servicios Sociales para presentar sus actividades y no incidir en duplicidades. De esta forma se articulan mecanismos de colaboración en los proyectos de otros departamentos. El personal político asume un papel principal en esta coordinación, pero las personas técnicas responsables de las áreas mantienen a su vez una comunicación fluida e inmediata para cualquier requerimiento de este u otros proyectos.</p>
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	<p>La información se ha difundido al público objetivo a través de todos los niños y niñas del único colegio de la localidad, y por tanto a todas las mujeres y hombres responsables del cuidado de las y los menores. De esta forma también se traslada habitualmente la información de los talleres asociados para la promoción de un mejor reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.</p> <p>En el acceso al recurso se tiene en cuenta particularmente que este servicio dedicado a personas cuidadoras beneficiará especialmente a las mujeres por ser éstas quienes asumen casi en su totalidad las tareas de cuidados de las y los hijos.</p>
Evaluación y seguimiento	<p>La evaluación de la actividad plantea una valoración cualitativa mediante una ficha de valoración diseñada para las profesionales que atienden los talleres y una ficha para las familias beneficiarias del servicio, donde podrán valorar la satisfacción de los y las menores y de las repercusiones en la familia con respecto a la conciliación (facilidad y mejora en la adaptación a horario laboral, consecución de empleo, mejoras en la corresponsabilidad en el hogar...), realizando con ellas una observación destinada a la determinación de la consecución de los objetivos planteados.</p> <p>Cuantitativamente, se evalúa el número de participantes, de familias y de empresas diferenciando estadísticamente por sexo a las personas y entidades beneficiarias directas e indirectas para poder constatar con los indicadores obtenidos la pertinencia de la perspectiva de género.</p>
Obstáculos y soluciones	<p>De forma previa no se observaron barreras que dificultaran el pleno desarrollo de la actuación.</p> <p>El proyecto ha transcurrido según lo programado, sin incidencias.</p>
Resultados	<p>Los resultados se han medido por el número de participantes en la actividad y por el número creciente de solicitudes en cada una de las posteriores ediciones de la ludoteca (verano, Semana Santa, Navidad...).</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Claves de éxito y aprendizajes	<p>Esta medida ha sido muy positiva y ha permitido un mayor compromiso de las familias con la empleabilidad, la formación, o en algunos casos incluso para la salud, afectando principalmente a las mujeres del municipio, quienes ante las dificultades de conciliación son las que principalmente renuncian a su derecho a conciliar.</p> <p>Los y las menores se educan con el ejemplo de sus familias en igualdad y también con lo aprendido en el tiempo de ludoteca que después han trasladado a sus hogares, aprendiendo a trabajar en equipo.</p> <p>Además, se consolida este recurso como un servicio público altamente demandado, haciendo a la ciudadanía consciente de que la igualdad ha de ser fruto del trabajo de las familias, de la administración y de la sociedad en general.</p>
Rendición de cuentas	<p>La comunicación de los resultados a la ciudadanía se ha realizado a través de la participación de las familias en la fiesta final, de los reportajes en los medios de comunicación locales, así como de la publicación en las redes sociales del Ayuntamiento y específicas del PIM y de RTVFUTURO, entidades implicadas en el proyecto.</p>
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>Es clave para su sostenibilidad que cada año se cuente con el servicio, poniendo los medios materiales, económicos y humanos necesarios para que el recurso no se interrumpa, respetando la misma calendarización de año en año y que la ciudadanía sea conocedora del servicio con el que cuenta.</p> <p>La recomendación principal a otras entidades es que realicen un análisis de viabilidad previo, en el que se aborden las necesidades de la ciudadanía, los servicios similares existentes y los recursos de los que dispone la entidad. El despliegue de una metodología lúdica, que incorpore la educación en valores que haga que sean los menores los que demanden el servicio.</p>

BBPP 13. AYUNTAMIENTO DE TOLOSA

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica:				
Contratación de la asistencia técnica para la integración de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas del Ayuntamiento de Tolosa 				
Entidad local	Ayuntamiento de Tolosa	Financiador	Ayuntamiento de Tolosa; Diputación foral de Gipuzkoa.	
Provincia	Gipuzkoa	Presupuesto	31.582 € (2020-2023)	
N.º de habitantes ⁶²	10.236 mujeres, 9.559 hombres	Comunidad autónoma	País Vasco	
Fecha de inicio	2021	Fecha de finalización	2024	
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad			
	Planificación estratégica			X
	Planificación organizacional			X
	Economía y empleo con perspectiva de género			
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)			
	Otras actuaciones de transversalización de género			X

Breve resumen

Transversalización de la perspectiva de género en la administración y la organización municipal del Ayuntamiento de Tolosa: diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas.

⁶² Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2021. INE, 2022.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Diagnóstico local	<p>El diagnóstico y el III Plan se hicieron mediante la creación de una UTE, con el objetivo de trabajar de exhaustiva. El diagnóstico está estructurado en 13 ámbitos: Población; Trabajo productivo; Trabajo reproductivo; Educación y Euskara; Cultura, Tiempo libre y Fiestas; Deportes; Salud general y reproductiva; Violencia contra las mujeres; Urbanismo, Vivienda y Movilidad; Tolosa Rural; Precariedad e Impacto de la crisis económica; Políticas de empoderamiento de las mujeres; y Transversalidad de género en las políticas municipales.</p> <p>Antes de trasladar el diagnóstico al Pleno para su aprobación se organizaron talleres: uno enfocado a precariedad laboral y otro de cultura con el objetivo de presentar el diagnóstico y las medidas recogidas en el plan.</p> <p>En el III Plan se recogen las medidas específicas. La intervención con estas mujeres se realiza en colaboración con los departamentos de servicios sociales e inmigración, además de otros departamentos que trabajan de manera transversal.</p> <p>Las variables sexo y edad ya han sido introducidas de manera habitual en el trabajo de la entidad local y en relación a la participación también se plantean otras variables a incorporar.</p> <p>Prueba de esta mirada interseccional es el empleo de una herramienta de traducción simultánea para las reuniones del consejo de la mujer para facilitar la participación activa de todas las mujeres y evitar la barrera idiomática.</p> <p>La intervención responde a la necesidad de continuar el proceso iniciado con anterioridad y seguir avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo diario del Ayuntamiento.</p>
Diagnóstico de la organización	<p>El II plan de igualdad marca claramente esta trayectoria de trabajo ya que en su evaluación se detectó el trabajo interno como una necesidad, marcando un hito importante para la realización del III plan en el que se consolida este proceso de transversalización de la perspectiva de género.</p>
Planificación <i>Principios</i>	<p>El principal objetivo del proyecto es continuar con el proceso de incorporación de la perspectiva feminista de manera transversal en la cultura interna del Ayuntamiento.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Objetivos	<p><u>Objetivo general:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguir implementando la estrategia de la integración de género en la política municipal, para contribuir en la construcción y consolidación de nuevos valores y principios que produzcan profundas transformaciones organizacionales, relacionadas con la cultura, las estructuras, los procesos y las actuaciones de la propia administración, imprescindible para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y para el desarrollo humano sostenible. <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ratificar el compromiso político real con la integración de la perspectiva de género en la política municipal y fortalecer las estructuras de trabajo. • Diseñar el despliegue de la estrategia de la integración de la perspectiva de género en la actividad municipal. Breve diagnóstico del desarrollo de la estrategia a nivel departamental y el diseño de la misma. Crear las herramientas e indicadores necesarios. • Asesorar a los departamentos en la consolidación de los procesos operativos iniciados para la implementación y despliegue de la estrategia de la transversalidad de género en la política municipal: • Producción de la información: información escrita, velar por el uso no sexista del lenguaje. • Información estadística: producir la información desagregada por sexo en los documentos escritos y soportes informáticos, considerando esta variable como transversal al conjunto de las variables. Identificando indicadores de género claves en la operativa de cada departamento. • Comunicación y difusión de las actividades municipales y reglamentaciones existentes, incorporar y visibilizar los temas relacionados con la igualdad y las aportaciones de las mujeres, la presencia equilibrada y evitar la reproducción de los roles de género. • Integración del principio de igualdad en la concesión de ayudas, subvenciones y los convenios del ayuntamiento. • Integración de cláusulas de igualdad en los pliegos administrativos y técnicos de los contratos municipales. • Integración del principio de igualdad en políticas sectoriales, para garantizar que la actividad municipal sea más igualitaria y se impregne de este principio. • Capacitación y sensibilización del personal político, técnico y administrativo del Ayuntamiento para la integración del principio de igualdad en la política municipal. • Potenciar la autonomía del personal técnico y administrativo de los departamentos en la integración de la perspectiva de género en su actividad diaria. • Asentar las bases que permitan que de manera paulatina y progresiva en el tiempo y por parte del personal técnico municipal se realicen de manera sistemática evaluaciones previas de impacto de género. • Fijar las bases para integrar de manera progresiva la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y evaluación de la política presupuestaria del Ayuntamiento de Tolosa.


Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<i>Líneas de acción</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuar mecanismos para la coordinación, planificación y participación de los departamentos municipales para la introducción de la perspectiva de género. • Diseñar, desarrollar y evaluar un plan formativo para el personal técnico y político. • Establecer objetivos y planes de actuación adaptados a la situación de partida de cada uno de los departamentos municipales. • Introducir la transversalidad de género y fomentar el uso de un lenguaje no sexista en los procedimientos administrativos (contrataciones, subvenciones, convenios, etc.). • Insertar la transversalidad de género en las normativas municipales.
Innovación	<p>El proyecto en sí es innovador, la transversalización de la perspectiva de género de manera integral en la cultura interna de la entidad local cuenta con pocos antecedentes. Además, también resulta innovador que los planes son individualizados por áreas, porque los ritmos de trabajo de los diferentes departamentos son diferentes, lo que contribuye en la mejor adaptación del proceso a cada área.</p>
Ejecución <i>Apoyo</i>	<p>Este proyecto en concreto se corresponde con una parte del proceso ya iniciado con anterioridad. Para el desarrollo de estas acciones se ha contratado a una asistencia técnica especializada en procesos de transversalización de género en entidades y políticas públicas. El personal técnico y político y las personas externas que realizan la asistencia técnica trabajan de manera conjunta en el desarrollo de las diferentes actuaciones.</p>
Recursos	<p>Los criterios económicos están dirigidos a financiar el trabajo de la asistencia técnica ya que el trabajo del personal técnico y político se incluye dentro de su dedicación habitual y no supone un coste añadido en términos monetarios.</p>
<i>Actuaciones</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 2020-2021: ordenanza municipal. • Evaluación de impacto externa. • Informe técnico de departamento. • Recogida de datos desagregados. • Instaurar unas bases mínimas para comenzar a trabajar los presupuestos con enfoque de género. • Establecer estructuras de trabajo: estructuración de tres grupos de trabajo – ciudadanía, organización y territorio – para los departamentos del Ayuntamiento. <p>El proceso de transversalización ha derivado en otros procesos independientes como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan "observatorio de fiestas" deriva en trabajar las fiestas de Tolosa, que analiza la organización y realización de las fiestas con perspectiva de género. • La "casa de las mujeres" es una casa comarcal que consiste en dos procesos participativos que cuentan con la participación de alrededor de 105 mujeres.
<i>Metodología</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Al inicio de cada anualidad se realiza una reunión en la que se valora el trabajo del año anterior y se plantea la estrategia para el siguiente. • Se establece un plan con las actuaciones prioritarias de cada área y en base a eso se establece una colaboración con las áreas para cada actuación > planes departamentales. • Sesiones periódicas de seguimiento. • También puntualmente se presentan buenas practicas.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Coordinación	<p>El personal técnico y político mantienen una coordinación continua en el trabajo con el personal que ofrece la asistencia técnica. Además, a nivel intrainstitucional la estructuración de los tres grupos de trabajo (ciudadanía, organización y territorio) sirve para la coordinación con los departamentos del Ayuntamiento. Semanalmente se reúnen las tres comisiones y una vez al mes todos los departamentos del Ayuntamiento elaboran un informe de gestión donde se ve cómo se desarrolla el presupuesto en cada departamento, con datos desagregados por sexo.</p> <p>Interinstitucionalmente existe una comunicación habitual con las técnicas de igualdad de otros municipios, así como con Emakunde y otras entidades a nivel autonómico que facilitan tanto la información como la formación en igualdad.</p>
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	<p>Las mujeres reciben información, al igual que el resto de la ciudadanía, sobre el proyecto, pero la participación en el proceso de transversalización no es posible ya que se trata de un procedimiento interno.</p>
Evaluación y seguimiento	<p>El seguimiento del proyecto es continuo y se emplean distintos instrumentos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes anuales. • Informes intermedios. • Informes interdepartamentales trimestrales y anuales. • Reuniones de seguimiento y coordinación periódicas.
Obstáculos y soluciones	<p>Las principales barreras detectadas antes de comenzar el proyecto eran la falta de formación y sensibilidad del personal técnico en materia de igualdad. Para solventarlo se ha impartido formación específica sobre transversalización de igualdad al personal del Ayuntamiento. Además de formación sobre el uso de un lenguaje no sexista y también se prevé una formación sobre la modificación de la ley de igualdad y una formación sobre la evaluación de impacto de género.</p> <p>En la implementación del proceso de transversalización las principales dificultades advertidas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resistencias y falta de sensibilización ante la importancia del procedimiento, para lo que se sigue trabajando mediante la formación del personal. • En ocasiones, la excesiva burocracia habitual del trabajo en la Administración Local que impide dedicar tiempo al proceso, por lo que se incluyen todas las acciones dentro de la dedicación habitual del personal (tanto las propias del proyecto como las formaciones) con el objetivo de evitar añadir cargas adicionales.
Resultados	<p>El proyecto continúa implementándose por lo que no es posible realizar un balance sobre los resultados hasta la finalización del proceso de transversalización.</p>
Claves de éxito y aprendizajes	<p>La buena relación de la entidad local con el movimiento asociativo feminista es una clave en este y otros proyectos realizados desde el Ayuntamiento. También resulta clave contar con personal técnico especializado y con la implicación política.</p>
Rendición de cuentas	<p>El Consejo de Igualdad traslada cada año los resultados de los diferentes proyectos con perspectiva de género a la ciudadanía y a nivel interno se realizan informes para el personal técnico y político.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>El compromiso político y técnico junto a la contratación de la asistencia técnica son fundamentales para la sostenibilidad del proyecto. La buena estructura de coordinación y comunicación contribuye en tener la ruta y las metas claras y ajustadas a la realidad y progresivas en el tiempo, por ello todos estos aspectos serían relevantes si se tratará de transferir a otra entidad.</p> <p>La recomendación principal es la existencia de personal técnico especializado en la materia que lidere el movimiento y la creencia real de la entidad local en la estrategia de transversalización de la perspectiva de género.</p>

BBPP 14. GRUPO DE ACCIÓN LOCAL Guadalhorce (Málaga), Guadix (Granada), Pedroches y Subbética (Córdoba) y Zona Media (Navarra)

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica:			
Elaboración de un itinerario de trabajo para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas de actuación y proyectos de los grupos de desarrollo rural y las entidades territoriales			
Entidad local	Grupos de Acción Local (GAL) Guadalhorce (Málaga), Guadix (Granada), Pedroches y Subbética (Córdoba) y Zona Media (Navarra)	Financiador	FEADER, Gobierno de Navarra y Junta de Andalucía
Provincia	Interterritorial	Presupuesto	40.000,00 €
N.º de habitantes ⁶³	179.436 mujeres, 179.770 hombres (Proyecto Igualab)	Comunidad autónoma	Interterritorial
Fecha de inicio	2022	Fecha de finalización	Actualmente en marcha
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad		
	Planificación estratégica		X
	Planificación organizacional		
	Economía y empleo con perspectiva de género		
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)		
	Otras actuaciones de transversalización de género		X

Breve resumen

Elaboración de un itinerario de trabajo para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas de actuación y proyectos de los grupos de desarrollo rural y las entidades territoriales que se enmarca en el proyecto Igualab.

⁶³ Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2021. INE, 2022.

Descripción de la práctica


criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Compromiso político	Los Grupos de Acción Local implicados en este proyecto – Guadalhorce (Málaga), Guadix (Granada), Pedroches y Subbética (Córdoba) y Zona Media (Navarra) – presentan una trayectoria de trabajo común en materia de igualdad que se materializa en el proyecto Igualab.
Comunicación del compromiso	Los grupos de desarrollo rural (GDR) implicados constatan internamente su compromiso mediante la implicación en el proyecto, que se ha trasladado a la ciudadanía especialmente a través de la prensa.
Plan de igualdad local	Los GDR están comprometidos con la igualdad, aunque como entidad carecen de plan de igualdad interno. No obstante, muchos municipios sobre los que actúan sí tienen planes municipales de igualdad.
Diagnóstico local	<p>La elaboración del itinerario de trabajo como instrumento técnico para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas de actuación y proyectos de los grupos de desarrollo rural y las entidades territoriales se enmarca en el Proyecto de Cooperación en materia de Igualdad "Igualab", coordinado por el GAL Zona Media de Navarra y en el que participan otros 4 grupos de desarrollo rural de Andalucía: Subbética Cordobesa, Guadix, Los Pedroches y Valle del Guadalhorce.</p> <p>Los 5 GDR participantes en Igualab realizaron un diagnóstico de situación en el que constataron la masculinización del medio rural, tendencia propiciada por la escasez de "oportunidades laborales, formativas, de ocio, de acceso a recursos y servicios y el mayor control social que existe sobre las mujeres en este ámbito".</p> <p>El proyecto consiste en la elaboración de un itinerario de trabajo que contribuya a la integración de la perspectiva de género en los proyectos desarrollados por los GDR y las entidades locales de las áreas de actuación, teniendo en cuenta la interseccionalidad como uno de los principios claves.</p> <p>En base al análisis de la situación el proyecto Igualab tiene entre sus fines fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contrarrestar el proceso de masculinización que se produce en el medio rural.</p>
Diagnóstico de la organización	Los GDR se han unido tejiendo una red entre distintas zonas rurales para trabajar de forma conjunta. Además, este proyecto en concreto realizó el contrato de una asistencia técnica para la elaboración del itinerario de trabajo.
Planificación	El feminismo es principio rector del proyecto, ya que consiste en generar un marco de trabajo que incorpore transversalmente la perspectiva de género a los programas que se desarrollen en las áreas de acción.
Principios	
Objetivos	El objetivo general es la elaboración de un itinerario de trabajo como instrumento técnico para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas de actuación y proyectos de los grupos de desarrollo rural y las entidades territoriales.
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico del punto de partida de los GDR implicados en el proyecto. • Construcción de una herramienta de trabajo que sirva de guía para la incorporación de la perspectiva de trabajo. • Capacitación sobre la importancia del enfoque de género a los GDR implicados en el proyecto y para que dispongan de los conocimientos necesarios para el desarrollo de tu. • Poner en valor y visibilizar entre los GDR y otros agentes sociales de interés el carácter innovador del itinerario y el impacto positivo para la igualdad de mujeres y hombres.
Innovación	La elaboración de un instrumento útil y sencillo que sirva de orientación para la incorporación del enfoque de género en el ámbito rural es un elemento de innovación en sí.

Crterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Ejecución <i>Apoyo</i>	El proyecto cuenta con la contratación de una asistencia técnica que, con la colaboración de los GDR implicados, será la responsable de elaborar el itinerario de trabajo para la incorporación del enfoque de género en los proyectos y áreas de actuación de los GDR.
<i>Recursos</i>	El único criterio de asignación de recursos ha sido el enfocado a la contratación de la asistencia técnica para el proyecto. El coste del contrato se imputa a la subvención que los GDR perciben por el proyecto IGUALAB.
<i>Actuaciones</i>	La entidad contratada para la asistencia técnica es responsable de ejecutar las siguientes tareas: <ul style="list-style-type: none"> • Coordinación: organización de reuniones de seguimiento y trabajo durante el proceso y de una reunión final, con la realización de actas en cada una de estas reuniones. • Diseño de una metodología común para el análisis y diagnóstico de los proyectos y áreas de actuación de los GDR implicados que contribuya a la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de su trabajo. • Construcción de una herramienta de trabajo (itinerario) para implementar el enfoque de género: elaboración de un documento de carácter técnico y pedagógico. • Formación y capacitación: realización de sesiones formativas que aporten los conocimientos necesarios a los GDR para. • Presentación pública de la herramienta: elaboración de una memoria técnica sobre el proyecto y propuesta de un programa detallado de una jornada que contenga el contenido, la estructura, los talleres, las ponencias y la duración estimada de la presentación.
<i>Metodología</i>	La propuesta del contenido de la herramienta final contendrá al menos los siguientes apartados: <ul style="list-style-type: none"> • Introducción y presentación. • Justificación de la necesidad de elaboración de la herramienta. • Funciones detalladas de los GDR y su personal político y técnico. • Descripción de los objetivos en base a los ámbitos de intervención de los GDR y desarrollo de un programa de trabajo y actuaciones establecidas por orden de prioridad (como un recorrido o itinerario) para avanzar en el camino hacia la consecución de la igualdad. • Identificación y descripción de las actuaciones o proyectos estratégicos que se consideren "buenas prácticas" y sirvan de ejemplo para las actuaciones descritas en el itinerario. • Elaboración de un sistema de indicadores que permitan realizar un seguimiento y medir el alcance y la calidad del trabajo realizado por los GDR.
Coordinación	El proyecto estará coordinado por la entidad responsable de la asistencia técnica que realizará reuniones de seguimiento a las que asistirán las técnicas de igualdad de los GDR.
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	El proyecto se desarrolla como un trabajo de gabinete interno para los GDR, aunque tendrá impacto sobre la población una vez sea implementado por los GDR en sus áreas de actuación fomentando la igualdad en el medio rural.
Evaluación y seguimiento	El proyecto aún no ha sido evaluado porque sigue en proceso de ejecución, pero plantea reuniones de seguimiento intermedias y una reunión final para evaluar el procedimiento y las actuaciones realizadas.
Obstáculos y soluciones	Al inicio del proyecto no se identificaron obstáculos que pudieran afectar al desarrollo. Desde el inicio del proyecto no se han producido dificultades.
Resultados	El proyecto continúa ejecutándose y hasta que no finalice no se podrán valorar los resultados.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Claves de éxito y aprendizajes	Uno de los aspectos claves es la contratación de una asistencia técnica a personas especializadas en el ámbito de la transversalización de la perspectiva de género y la implicación de los GDR y del personal técnico y político que los compone.
Rendición de cuentas	Una vez finalice el proyecto se plantea la realización de jornadas de presentación del producto final, también de manera interna se trasladará el avance en cada una de las fases mediante reuniones intermedias y se contrastará el trabajo definitivo con los GDR en una reunión final.
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>El proyecto es replicable en otros territorios, con posibilidad de que sea impulsados por otros agentes diferentes a los GDR (como ayuntamientos, entidades locales, asociaciones, etc.). La iniciativa e implicación de los GDR y del personal técnico y político es clave para su sostenibilidad.</p> <p>La contratación de la asistencia técnica supone un elemento para asegurar el éxito ya que se cuenta con profesionales que tienen conocimientos y experiencia en procesos de transversalización de la perspectiva de género y actúan como líderes/as en el proceso.</p>

BBPP 15. AYUNTAMIENTO DE ALSASUA

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica: Proyecto presupuestos municipales con enfoque de género			
Entidad local	Ayuntamiento de Alsasua	Financiador	Ayuntamiento e Instituto navarro para la igualdad (INAI)
Provincia	Navarra	Presupuesto	51.403 € (desde 2017) 37.250 € (2019-2022)
N.º de habitantes ⁶⁴	3.686 mujeres, 3.755 hombres	Comunidad autónoma	Navarra
Fecha de inicio	2019	Fecha de finalización	Actualmente
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad		
	Planificación estratégica		X
	Planificación organizacional		X
	Economía y empleo con perspectiva de género		
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)		
	Otras actuaciones de transversalización de género		X

Breve resumen

Este proyecto consiste en el proceso de integración de la perspectiva de género en el presupuesto municipal y se enmarca dentro de la trayectoria de transversalidad de género que el Ayuntamiento de Alsasua recoge en el II Plan de actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito de intervención "Gobernanza local y transversalidad de género".

⁶⁴ Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2021. INE, 2022.

Descripción de la práctica

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<p>Compromiso político</p> <p><i>Comunicación del compromiso</i></p>	<p>El compromiso político se manifiesta mediante la aprobación de los proyectos por parte de la Junta de Gobierno y la implicación política en las actuaciones realizadas en materia de igualdad.</p> <p>El compromiso político por la igualdad se comunica de manera interna y hacia la ciudadanía a través de la larga trayectoria de apuesta por políticas de igualdad y proyectos como este.</p>
<p>Plan de igualdad local</p>	<p>El Ayuntamiento de Alsasua cuenta con una larga trayectoria en políticas de igualdad, contando desde 2008 con un plan de igualdad para la ciudadanía:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I Plan de actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres 2008-2011. • II Plan de actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019. • Ampliación del II Plan de actuación para el periodo 2019-2023 (con nuevas valoraciones). <p>Además, ha elaborado el Plan de Igualdad de empresa para el personal del Ayuntamiento y cuenta con una "Guía de incorporación de la perspectiva de género a proyectos municipales".</p> <p>El Ayuntamiento de Alsasua también cuenta con distintos pactos locales sobre conciliación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I Pacto local por la conciliación (2006-2008). • II Pacto local por la conciliación (2009-2011). • III Pacto local por la conciliación (2012-2014).
<p>Diagnóstico local</p>	<p>El <u>diagnóstico</u> empleado para este proyecto es el realizado para el primer plan municipal de actuación en materia de igualdad que está basado en un análisis sociodemográfico a través de la variable género. Otras variables de estudio han sido la edad, el estado civil, el lugar de nacimiento, el nivel de estudios o situación laboral.</p> <p>El diagnóstico de situación se complementa con el análisis de diferentes aspectos cómo los roles de género; el ocio, tiempo libre, las actividades y el asociacionismo; el trabajo doméstico y de cuidados; los servicios-infraestructuras municipales; la salud; la violencia machista; y la igualdad de oportunidades a nivel municipal, con datos extraídos a partir de diversas fuentes y también a través de la realización de una encuesta local, debido a las dificultades encontradas para obtener datos desagregados a nivel municipal.</p> <p>En el diagnóstico se analiza de manera particular la situación de aquellas mujeres en las que interseccionan diferentes variables que pueden exponerlas a una mayor vulnerabilidad como son las mujeres víctimas de violencia de género, mujeres sustentadoras de familias monomarentales o mujeres con pocos recursos económicos, etc.</p> <p>Previo al proyecto se realizó un diagnóstico sobre cómo el personal técnico del ayuntamiento introducía en las políticas el enfoque de género, la respuesta fue escasa y desigual por áreas y se pidió una formación general sobre transversalización de género. A partir de este diagnóstico, además de destapar la necesidad de formación y sensibilización en materia de género del personal técnico, también se generó la propuesta de trabajar los presupuestos con enfoque de género, dado que los presupuestos son uno de los aspectos más regulados por las administraciones públicas y concretamente en el Ayuntamiento de Alsasua ya tienen automatizada la elaboración de una propuesta técnica sobre los mismos.</p> <p>La necesidad de formación también estaba relacionada con sentar las bases de un proceso que afecta a la forma de trabajo y a la necesidad de concienciar sobre la importancia de aplicar en todas las áreas la perspectiva de género en todo su trabajo y particularmente en sus presupuestos.</p>

Crterio	Pregunta descriptiva/descripci3n de la prctica
Diagn3stico de la organizaci3n	La principal necesidad es la de formaci3n en igualdad y planificaci3n del personal t3cnico.
Planificaci3n <i>Principios</i>	El principio feminista es clave en el planteamiento y desarrollo del proyecto, pero tambi3n se tienen en cuenta otros principios como: <ul style="list-style-type: none"> • Integral: porque ata1e a toda la actuaci3n del Ayuntamiento, en todos sus 3mbitos. • Universal: porque implica conocer qu3 hace cada 3rea con su presupuesto, pasar de los datos al contenido y analizar ese contenido con enfoque de g3nero. Ese proceso es universal porque de manera indirecta influye sobre toda la poblaci3n. • Accesibilidad: porque la aplicaci3n del enfoque de g3nero plantea la revisi3n de los procedimientos, criterios, etc. que en ocasiones pueden generar desigualdades y asienta procesos basados en la igualdad de oportunidades y acceso.
<i>Objetivos</i>	<p><u>Objetivo general:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Impulsar un proceso que permita desarrollar de manera progresiva una metodolog3a para la evaluaci3n anual del impacto de g3nero del presupuesto municipal del Ayuntamiento de Alsasua, todo ello con la finalidad 3ltima de implementar pol3ticas p3blicas donde la perspectiva de g3nero est3 integrada de manera transversal. <p><u>Objetivos espec3ficos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar al personal t3cnico y pol3tico sobre qu3 significa realizar un presupuesto con perspectiva de g3nero, y compartir metodolog3as y prcticas existentes en otras entidades p3blicas. • Analizar desde el enfoque de g3nero la estructura presupuestaria y la documentaci3n sobre la que se soporta el presupuesto municipal en todas las fases del procedimiento. • Definir y sistematizar una metodolog3a que ayude a definir y analizar los programas presupuestarios desde la perspectiva de g3nero, teniendo como resultado la adaptaci3n del procedimiento administrativo de la elaboraci3n, aprobaci3n, gesti3n y ejecuci3n del mismo.
<i>L3neas de acci3n</i>	Continuaci3n del proceso de integraci3n de la perspectiva de g3nero en el presupuesto municipal.
<i>Innovaci3n</i>	<p>La introducci3n del enfoque de g3nero en los presupuestos no es una prctica muy extendida y a nivel municipal no existen muchas entidades que lo trabajen, por lo que el proyecto en s3 mismo tiene cierto car3cter innovador.</p> <p>En cuanto a la metodolog3a de trabajo se plantea como clave que toda la instituci3n vaya al un3sono porque la propuesta implica que cada a1o que se avanza en el procedimiento se va aumentando en las decisiones pol3ticas sobre todas las 3reas, pretendiendo alcanzar una forma de trabajo estandarizada que ayude al personal t3cnico a unificar la forma de presentar los presupuestos. El proceso ha servido por tanto para sistematizar el procedimiento de elaboraci3n de los presupuestos y al mismo tiempo para que determinadas 3reas que no hab3an trabajado con perspectiva de g3nero la introduzcan en su base de trabajo y se habit3en a incluir este enfoque.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Ejecución Apoyo	<p>La coordinación del personal técnico y político y el impulso del trabajo por parte del área de igualdad es clave para el desarrollo de este proceso. Además, se han articulado los siguientes mecanismos de coordinación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación del grupo técnico. • Reuniones técnicas periódicas. • Asesoramiento técnico externo de una consultora de igualdad con especialización en presupuestos con enfoque de género. • Asesoramiento de la técnica-agente de igualdad del Ayuntamiento. • Aprobación conjunta de todos los documentos y de los cambios. • Base de datos/información: toda la información del procedimiento y todos los documentos que se van elaborando en el proceso son accesibles para todo el personal técnico.
Recursos	<p>El coste de la asistencia técnica es el único coste añadido y que conlleva un presupuesto independiente asociado. El Ayuntamiento de Alsasua pone los medios humanos (políticos y técnicos), económicos y materiales internos necesarios para el proceso de transversalización del enfoque de género en los presupuestos.</p>


Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Actuaciones	<p>La transversalización del enfoque de género en la administración local comenzó antes de dar paso a este proyecto, por lo que el proceso parte de una base ya consolidada de actuaciones previas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación del grupo técnico. • Formación "Elaboración participada y conjunta de un diagnóstico sobre la aplicación del enfoque de género en cada una de las Áreas municipales. • Formación sobre los presupuestos: qué es un presupuesto con enfoque de género, cómo se estructura un presupuesto público, cómo implementar un presupuesto con enfoque de género. • Análisis de la estructura presupuestaria. • Definición sistemática interna de trabajo: creación de una ficha de recogida de información "Análisis de género de los programas presupuestarios". <p>En esta fase (2019-actualidad) se han llevado a cabo las siguientes actuaciones principales:</p> <p><u>2019:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación sobre la integración de la perspectiva de género en sus diferentes programas, identificación y análisis de datos, indicadores de género, acciones positivas, etc. • Afianzar el sistema interno de trabajo y avanzar sobre él: valoración y mejora; elaboración de una Instrucción interna relativa al proceso de integración de la perspectiva de género en el presupuesto municipal. <p><u>2020:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliación del grupo técnico. • Formación básica sobre presupuestos con perspectiva de género y conceptos de lenguaje presupuestario y su estructura. • Implementación de la "instrucción interna relativa al proceso de integración de la perspectiva de género en el presupuesto municipal": diseño de un cuestionario específico para las áreas, cuestionario específico para el área de Hacienda; Elaboración de un modelo para la recogida de información (herramienta Excel para la recogida y explotación de los datos y modelo de síntesis para informe del presupuesto); Revisión desde el enfoque de género de las "Normas de ejecución presupuestaria". <p><u>2021:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación sobre la recogida de información y análisis de información de otros programas presupuestarios. • Sistematización del trabajo: Elaboración de un modelo de texto común a todas las Áreas para introducirlo de forma homogénea en el Informe de Impacto de Género de los presupuestos. <p><u>2022:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación sobre el enfoque de género del cierre presupuestario. • Sistematización del trabajo: Elaboración de Excel de recogida de información y de modelo de informe de análisis de género de la ejecución del presupuesto 2021 en cada Área; Elaboración de Informe de género de la ejecución del presupuesto 2021.
Metodología	<p>La metodología se ha planteado sobre la sistematización de la forma de trabajo de los presupuestos de todas las áreas, para lo que se han buscado criterios de unificación y se ha ofrecido formación sobre el nuevo sistema a través de los siguientes mecanismos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sesiones presenciales de formación para el personal técnico. • Trabajo individual del personal técnico de cada área asesorado por la técnica de igualdad y la asistencia técnica. • Unificación de las herramientas de trabajo como modelos de documento, fichas de recogida de información, cuestionarios, etc.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Coordinación	Los procedimientos de coordinación clave han sido la contratación de la asistencia técnica y la constitución del grupo técnico. A nivel interno se mantiene también una coordinación y comunicación continua entre personal técnico y político.
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	El procedimiento en sí conlleva un trabajo interno del personal del Ayuntamiento, aunque de manera indirecta el proyecto está enfocado hacia la consecución de una metodología de trabajo que tenga como principio la igualdad por lo que repercutirá positivamente en la población en general del municipio y en particular en la situación de las mujeres.
Evaluación y seguimiento	El seguimiento se realiza mediante una valoración anual al inicio del año, que mide la adecuación del trabajo del año anterior a cada una de las áreas. En esta evaluación se plantean las dificultades detectadas, las áreas de mejora y la propuesta de cara al siguiente año. Además, se realizan informes de impacto de género.
Obstáculos y soluciones	<p>Las barreras detectadas de forma previa a la implementación del proceso han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de formación en materia de igualdad del personal técnico y político. • Falta de profesionalización del personal político, con ausencia de visión estratégica. • Falta de sistematización de la gestión: este es un problema mayor y que está más extendido entre entidades locales. • Falta regulación de procedimientos. • Ausencia de planificación y de datos desagregados a nivel municipal. <p>Para solventar estos problemas el proyecto ha incluido acciones de formación y ha avanzado en la instauración de mecanismos de trabajo estandarizados, también para la recogida de información y datos desde las diferentes áreas.</p> <p>Durante el desarrollo no se han producido obstáculos.</p>
Resultados	<p>Todo el personal técnico y político están conformes con los pasos que se van dando (todo el personal tiene mayor conocimiento sobre los presupuestos y su elaboración, la experiencia de transversalización está siendo satisfactoria en todas las áreas, la interventora tiene conocimiento de la distribución del presupuesto de cada área y sobre la adecuación de las actuaciones de cada área en respuesta a las necesidades del momento, etc.) y los informes y valoraciones de seguimiento constatan el avance en el proceso. No obstante, el proyecto sigue en marcha por lo que no se puede realizar una valoración de los resultados definitivos del procedimiento.</p> <p>Una vez finalizado el proyecto, está previsto que el resultado final se recoja en el informe de impacto de género de los presupuestos que se está elaborando. Un informe que realiza el área de hacienda y presupuestos en el que cada área aporta su parte.</p>
Claves de éxito y aprendizajes	El éxito empieza por la aprobación por parte del personal político del proyecto, también la unión del grupo técnico, el asesoramiento en capacitación y formación permanente y en la adaptación del trabajo a las necesidades de todas las áreas. También ha sido clave tener un diagnóstico de la población a la que se dirige el trabajo de las diferentes áreas, los problemas que se plantean, más conocimiento sobre el reparto presupuestario de cada área.
Rendición de cuentas	Al tratarse de un procedimiento interno únicamente se realizará la rendición de cuentas a la parte política.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>El proyecto puede no ser directamente transferible, pero sí parcialmente o ser trasladado de forma adaptada, ya que se trata de un proceso muy vinculado a la idiosincrasia de la entidad local y ésta puede ser muy diferente entre unos lugares y otros. Este procedimiento tiene que ser un trabajo propio de la entidad y es mucho más fácil de llevar a cabo cuando se cuenta con personal técnico suficiente (en el caso del Ayuntamiento de Alsasua se cuenta al menos con una persona técnica por área) y que sobre todo precisa de la implicación política.</p> <p>Si los municipios son muy pequeños se pueden realizar comarcalmente o por mancomunidades para hacer avanzar territorialmente a varios municipios a la vez. Y en los casos puntuales de municipios muy pequeños, puede introducirse a través de los programas de fiestas o los programas de inserción laboral, desarrollando un análisis con enfoque de género de estas partidas presupuestarias.</p> <p>La principal recomendación es que este tipo de intervención debe quedar inserta en el procedimiento habitual de la entidad porque modifica los procesos establecidos con anterioridad y genera una nueva sistematización del trabajo unificada para toda la entidad.</p>

BBPP 16. AYUNTAMIENTO DE HORNACHUELOS

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica: Ludoteca de verano			
Entidad local	Ayuntamiento de Hornachuelos	Financiador	FEMP; Ayuntamiento de Hornachuelos
Provincia	Córdoba	Presupuesto	6.488,10 €
N.º de habitantes ⁶⁵	2.268 mujeres, 2.249 hombres	Comunidad autónoma	Andalucía
Fecha de inicio	01/07/2022	Fecha de finalización	31/08/2022
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad		X
	Planificación estratégica		
	Planificación organizacional		
	Economía y empleo con perspectiva de género		
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)		
	Otras actuaciones de transversalización de género		

Breve resumen

Ludoteca de verano para niños y niñas de 3 a 6 años de edad en la que se trabajarán valores de igualdad y tolerancia, recurso que pretende facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas cuidadoras durante las vacaciones escolares.

⁶⁵ Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2021. INE, 2022.

Descripción de la práctica

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Compromiso político	El equipo de gobierno que dirige el Ayuntamiento de Hornachuelos está muy concienciado con la necesidad de la ciudadanía en materia de conciliación y desde la entidad local se aportaron los medios y se buscó la financiación necesaria para impulsar el proyecto.
<i>Comunicación del compromiso</i>	Internamente se comunicó a través de reuniones entre personal técnico y político responsable del programa y a la ciudadanía se le trasladó a través de la publicidad que se difundió sobre el programa.
Plan de igualdad local	El Ayuntamiento de Hornachuelos tiene plan de Igualdad desde 2006 y en la actualidad se está elaborando un nuevo plan que se está realizando desde cero y que tendrá una vigencia de 4 años.
Diagnóstico local	<p>El diagnóstico previo en el que se basa el proyecto contiene los siguientes datos principales:</p> <p><u>Número y características generales del colectivo al que se dirige la actuación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El servicio de Ludoteca va dirigido a niños/as de la localidad con edades comprendidas entre los 3 y los 6 años. • El censo actual del municipio de Hornachuelos es de 4.517 habitantes, de los cuales 2.268 son mujeres y 2.249 son hombres. Las niñas y niños de edades comprendidas entre 3 y 6 años suponen un 4 % de la población. <p><u>Número de personas — hombres y mujeres — que se verán beneficiadas de la actuación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El número real de niños/as que se beneficiarán del servicio de Ludoteca es de 50 niños/as: el 55 % son niñas (27) y el 45 % niños (23). • Al mismo tiempo las actuaciones programadas beneficiarán a muchas mujeres trabajadoras y madres de estos niños y niñas que asumen casi en su totalidad el cuidado de los y los menores y que, sin este recurso, difícilmente podrían conciliar la vida familiar y laboral. <p>Entre los requisitos de acceso se tienen en cuenta aquellas familias en las que las madres/padres trabajen o se encuentren en un programa de formación que no permita la compatibilidad con los cuidados y se considera la reserva de plazas para familias con especial dificultad para la atención de sus hijos, que son canalizadas a través de la Concejalía de Servicios Sociales. Entre los aspectos que se tienen en cuenta en el acceso prioritario se presta especial interés a las niñas y niños que residen en aldeas diseminadas de Hornachuelos (Bembézar, Mesas de Guadalora y Céspedes) ya que sus familias además de enfrentar dificultades para la conciliación laboral y familiar también deben lidiar con la falta de equipamientos adecuados en el medio rural.</p> <p>El Ayuntamiento de Hornachuelos conoce las dificultades de las familias para conciliar la vida laboral con las vacaciones estivales de las niñas y niños, y para ello la Concejalía de Igualdad ha propuesto este proyecto: una ludoteca de verano en la que podrán participar niñas y niños de entre 3 y 6 años. Ofertando en total 50 plazas.</p> <p>Los niños y niñas mayores de 6 años tienen muchas actividades en la localidad, accesibles, talleres infantiles, campamentos urbanos, pero en la franja de edad de 3 a 6 años, que es menos independiente, necesitaba un servicio público.</p>
Diagnóstico de la organización	<p>Los recursos humanos que se emplean en el proyecto son: técnica de Juventud e Igualdad, coordinadora de ludoteca y dos monitoras de ludoteca.</p> <p>A nivel político el proyecto depende directamente de la Concejala de Igualdad del Ayuntamiento y de la Alcaldesa de Hornachuelos.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Planificación <i>Principios</i>	<p>El programa de actividades está fundamentado sobre el principio "aprender jugando". De esta forma, la ludoteca pretende desarrollar un factor lúdico de cada actividad, también las facetas físicas, emocionales y sociales.</p> <p>Los principios metodológicos que guían la intervención socioeducativa del equipo de monitores/s son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer el desarrollo integral de las y los participantes con actividades adaptadas a su edad. • Tener presente sus demandas, necesidades, sentimientos y las vivencias propias de sus edades. • La ludoteca debe suponer una fuente inagotable de entretenimiento, que favorezca la convivencia entre el grupo y las y los monitores con un clima de participación activa. • La metodología de trabajo busca siempre la autonomía individual, que favorezca la cooperación del grupo. • Trabajar durante la ludoteca mediante juegos, actividades, talleres y canciones la Educación en valores; en particular la igualdad de género.
<i>Objetivos</i>	<p><u>Objetivo general:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Compaginar el horario laboral de madres/padres con las necesidades de cuidado de sus hijas e hijos. <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar la educación en valores/igualdad de género. • Trabajar la educación medio-ambiental. • Educar en el ocio, la recreación y el tiempo libre. • Ofrecer un abanico diferente de talleres y el tiempo libre. • Trabajar las lenguas extranjeras a través del inglés. • Desarrollar la creatividad de los niños/as. • Posibilitar a la niña/o el acceso al juego en todas sus dimensiones.
<i>Líneas de acción</i>	<p>Ludoteca de verano.</p>
<i>Innovación</i>	<p>En un municipio tan pequeño el proyecto en sí es una oportunidad para las familias, sobre todo para aquellas con menos recursos económicos y sin red familiar. Este recurso ofrece un servicio de calidad para el cuidado de menores, donde están durante toda la mañana realizando actividades lúdicas.</p>
Ejecución <i>Apojo</i>	<p>Se ha elaborado el proyecto técnico, formando a las monitoras de la ludoteca y estableciendo redes de colaboración. En los años previos a esta edición se ha ido incorporando nuevo personal mientras que otro se ha mantenido, así la experta en igualdad ha seguido formando e interactuando con el personal de este proyecto.</p>


Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Recursos	<p>Los criterios que se han seguido para la asignación de los recursos han sido idoneidad, eficacia y eficiencia de los recursos.</p> <p><u>Número y características del personal necesario para su ejecución:</u> Para la ejecución del proyecto de ludoteca será necesario la contratación de tres profesionales del ocio y tiempo libre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un/a coordinador/a que velará por el correcto funcionamiento del programa y estará presente a lo largo de toda la Jornada. Cuyas funciones serán la organización del equipo, el contacto con el Ayuntamiento, la comunicación con madres/padres, la organización de reuniones semanales de trabajo y la programación semanal. • Dos monitores/as, que se encargarán de dirigir y participar en las actividades programadas, vigilar a los niños/as, mantener el orden en los espacios, organizar el material diario, reunirse para la programación, trabajar y orientar a los niños/as en los valores de convivencia, salud, ocio y tiempo libre. <p><u>Espacios en los que se desarrollan las actividades:</u> Las actividades se desarrollarán en las instalaciones de un antiguo colegio que están muy bien comunicadas con el núcleo poblacional de Hornachuelos y sus pedanías. El edificio tiene tres grandes aulas dotadas de luz natural, espacio y material móvil perfecto para el desarrollo de la actividad. También cuenta con un gran recibidor interior, servicios adaptados y un enorme patio para las actividades exteriores.</p> <p><u>Medios materiales:</u> El listado de los recursos materiales para este proyecto es extenso, por lo que cada semana se revisará el listado de los materiales necesarios, que entre otros serán:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Materiales lúdicos: tijeras, folios, gomets, pegamentos, cola blanca, plastilina, barro, ceras, rotuladores, fizas, cartulinas, papel pinocho, juegos de mesa, pintura de dedos, etc. b. Materiales para actividades deportivas: balones, paracaídas, material de juegos de relevo, material de juegos tradicionales, etc. c. Materiales para talleres: música, películas, abalorios, material de dinámicas, etc. d. Material de fiesta: globos, maquillaje, serpentinas, disfraces.
Actuaciones	<p>Las actividades propuestas se desarrollan en los meses de vacaciones escolares de verano (julio y agosto). Previamente se abrirá un plazo para recibir las inscripciones de las familias interesadas en el recurso.</p> <p>Entre las actividades que se desarrollarán en la ludoteca destacan las actividades individuales y grupales, actividades deportivas, manualidades, juegos o talleres.</p> <p>De manera opcional, se ofrece un servicio matinal de entrada anticipada para facilitar la conciliación.</p>
Metodología	<p>El proyecto tiene el fin de ofrecer un recurso de conciliación necesario en el municipio y a su vez plantea que este recurso se fundamente en una metodología de trabajo que sirva al entretenimiento y aprendizaje de las y los menores.</p>
Coordinación	<p>En el proyecto participan varias áreas del Ayuntamiento: urbanismo, deportes, cultura, juventud y educación. Cada uno de estas áreas ha contribuido en el montaje físico y en la aportación de materiales para desarrollar el proyecto, manteniendo entre ellas un trabajo coordinado y una comunicación continua.</p>
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	<p>La asociación Azahar 2000 de la localidad, con una antigüedad de 22 años en el municipio colabora de forma habitual con el área de igualdad del Ayuntamiento de manera que siempre está presente en los proyectos que se llevan a cabo. Esta asociación es una parte muy importante en los proyectos, ya que son el canal a través del cual el Ayuntamiento recibe muchas de las demandas de las mujeres del municipio y sobre todo de las aldeas más diseminadas.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Evaluación y seguimiento	<p>Con el fin de realizar un servicio de calidad y abierto a las demandas de padres/madres se realiza un seguimiento/evaluación continua de los diferentes componentes del programa, que son:</p> <p>a. El programa de actividades. b. Las y los monitores.</p> <p>La evaluación final seguirá un modelo participativo, que tendrá dos partes. Una para evaluar el impacto que ha tenido el programa en las familias, la satisfacción y el grado de consecución del objetivo de conciliación familiar. Y otra para evaluar el interés y la satisfacción de los niños/as con las actividades programadas. Para llevar a cabo esta evaluación se fijarán como indicadores los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consecución de los objetivos propuestos. • Grado de satisfacción de los alumnos/as con la asistencia y trato recibidos. • Grado de aceptación de las actividades propuestas. • Nivel de uso de este servicio.
Obstáculos y soluciones	<p>Antes de comenzar el proyecto no se plantearon barreras para su desarrollo.</p> <p>A lo largo de las diferentes ediciones han surgido distintos tipos de dificultades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una demanda superior a la esperada en algunas ediciones: se solventó contratando personal monitor de apoyo. • La presencia de niños y niñas con necesidades específicas, que se solventó con el apoyo de personal especializado. • Problemas puntuales como el calor en algunos días específicos, dificultades que se solucionaron con la adaptación del centro utilizado para la realización de la actividad.
Resultados	<p>El proyecto es sumamente viable, ya que es una respuesta a una demanda social existente y cuenta con una elevada aceptación por parte de la población. En términos económicos también es viable ya que los gastos para la contratación de personal y material no suponen un coste elevado en comparación al servicio tan necesario que se presta y que ayuda a muchas familias rurales mejorando su calidad de vida y al mismo tiempo proporciona oportunidades de empleo a mujeres rurales de la localidad.</p> <p>También se considera técnicamente viable, ya que está planificado según cada edición y tiene la capacidad de cambiar e implementar mejoras a través de la evaluación continua, lo que asegura su éxito.</p>
Claves de éxito y aprendizajes	<p>El aspecto clave es la demanda de la ciudadanía por la continuidad de este proyecto. También resulta fundamental la aportación de nuevas ideas para contribuir y mejorar la calidad del servicio que se ofrece en cada nueva edición, que repercute en la continuidad del proyecto todos los veranos.</p>
Rendición de cuentas	<p>Una vez finalizada la actividad se elabora una memoria de resultados que se presenta siempre a la ciudadanía. Además, de forma continua se hacen publicaciones en redes sociales y web del ayuntamiento cada quince días dando información sobre las actuaciones que se están realizando en el municipio.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>Es un proyecto totalmente transferible a cualquier otro territorio, especialmente a otros municipios rurales, donde la oferta privada de servicios es menor y mucho más costosa.</p> <p>El proyecto se sostiene gracias al interés político en el servicio a la ciudadanía y sus necesidades, así como el interés del personal técnico que desarrolla la ludoteca y su implicación por atender a niños, niñas y familias que conocen ya que se lleva a cabo en un entorno rural pequeño. Los lazos de la comunidad y la empatía y solidaridad son fundamentales en este proyecto.</p> <p>La principal recomendación es que dediquen los recursos necesarios para costear los recursos humanos y materiales. También es fundamental que exista una estrecha y fluida coordinación entre el personal de igualdad, el personal político y las o los profesionales contratados para el servicio de ludoteca.</p> <p>Y por supuesto, que sea un proyecto en el que se crea y se tenga compromiso de continuidad.</p>

BBPP 17. MANCOMUNIDAD ANDÍA

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica: Documental "Mujeres rurales de Andía" 			
Entidad local	Mancomunidad Andía	Financiador	Mancomunidad Andía
Provincia	Navarra	Presupuesto	2.420,00 €
N.º de habitantes ⁶⁶	1.364 mujeres, 1.522 hombres	Comunidad autónoma	Navarra
Fecha de inicio	Mayo 2021	Fecha de finalización	Noviembre 2021
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad		
	Planificación estratégica		
	Planificación organizacional		
	Economía y empleo con perspectiva de género		
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)		X
	Otras actuaciones de transversalización de género		

Breve resumen

El proyecto consiste en la realización de un corto-documental que pretende visibilizar el valor del trabajo, la presencia y la incidencia de las mujeres en la vida en común en el territorio de la Mancomunidad de Andía –formada por 5 municipios: Abárzuza, Lezaun, Salinas de Oro y los Valles de Guesálaz y Yerri –.

⁶⁶ Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2021. INE, 2022.

Descripción de la práctica

criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Compromiso político	La Mancomunidad Andía y las Asociaciones locales de mujeres llevan trabajando conjuntamente desde el año 2019. La colaboración se inició con motivo de la celebración del Día de la Mujer Rural. Desde entonces la Mancomunidad ha asignado una partida presupuestaria anual para el fomento de la igualdad en la Mancomunidad.
<i>Comunicación del compromiso</i>	Internamente se acordó en la Asamblea de la Mancomunidad y cada entidad local trasladó a los cargos electos y a la ciudadanía a través de una nota de prensa la difusión de la iniciativa.
Plan de igualdad local	La Mancomunidad de Andía quiere comprometerse con la igualdad entre hombres y mujeres. Si bien, por diversos motivos, como entidad carece de Plan de igualdad, los municipios que la integran si cuentan con diversos instrumentos para fomentarla, así los Ayuntamientos de Guesálaz y Yeri cuentan con Plan de igualdad y Abárzuza y Lezaun cuentan con sendos compromisos con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres aprobados en Pleno.
Diagnóstico local	<p>Las mujeres constituyen el 47,3% de la población de la Mancomunidad, que cuenta con una población de 2.886 habitantes distribuida en 5 municipios. Por edad, la mayoría de la población se concentra entre los 16 y los 64 años, siendo el 45,4% mujeres. Entre las personas mayores de 65 años, las mujeres suponen el 50,6%.</p> <p>En las reuniones de diseño y de toma de decisiones se hizo un barrido sobre todas las mujeres que viven y han vivido en la zona, desde mujeres acomodadas, hasta mujeres racializadas, pasando por mujeres obreras o mujeres con discapacidades.</p> <p>Pero, la realidad, es que el documental quería resaltar el cambio y los avances que se han producido en los últimos 80 años en lo que concierne a la mujer rural. Los pueblos que componen la Mancomunidad tienen una uniformidad bastante destacable en cuanto a las diferentes interseccionalidades que existen, por eso finalmente se decidió escoger a mujeres que representaran a la mayoría de las mujeres de la zona.</p> <p>Las tareas que tradicionalmente han sido asignadas a las mujeres rurales han sido invisibilizadas a lo largo de la historia, pero han sido imprescindibles para el correcto funcionamiento y avance de los pueblos. Por esta razón la Mancomunidad considera que visibilizar la aportación de las mujeres al sostenimiento del medio rural es de una gran necesidad y valor.</p>
Diagnóstico de la organización	La Mancomunidad Andía está trabajando en el contexto del reto demográfico, hecho que afecta especialmente a las mujeres, que son quienes primero abandonan las zonas rurales debido, entre otras cosas, a la falta de servicios. Por ello, el trabajo en favor de la igualdad desde diversos enfoques es fundamental para la entidad.
Planificación <i>Principios</i>	<p>El feminismo es un principio rector del proyecto. Para la elaboración del documental siempre se ha tenido en cuenta a todas las mujeres. En él han participado mujeres de todas las edades y con prioridades diferentes, mujeres que viven del medio rural y mujeres que únicamente viven en el medio rural, mujeres que viven del campo y mujeres que deben desplazarse para poder ejercer su profesión.</p> <p>El documental ha querido poner voz a las diferentes casuísticas que desde los años 30 hasta hoy han vivido y sufrido las mujeres rurales de la Mancomunidad de Andía.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Objetivos	<p><u>Objetivo general:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Impulsar proyectos adaptados a la realidad de la Mancomunidad que favorezcan el desarrollo igualitario del territorio y promuevan la participación sociopolítica de las mujeres. <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Visibilizar la situación actual de la mujer rural, su forma de vida, su trabajo, su ocio, sus tareas, sus expectativas... • Remarcar la incidencia que han tenido las mujeres en la zona rural en la historia reciente. • Dar voz a toda la diversidad de mujeres que hay en el territorio. • Recalcar la importancia de generar redes de unión entre las mujeres de las diferentes zonas de la Mancomunidad. • Enfatizar la importancia que tiene el trabajo en equipo para poder continuar hacia una igualdad real.
Líneas de acción	Realización del documental "Mujeres rurales de Andía".
Innovación	Este proyecto es novedoso por diferentes aspectos. En primer lugar, por la metodología empleada, ya que ha sido un ejemplo de colaboración público-privada. Además, se ha realizado de forma plenamente participativa: todas las decisiones han sido consensuadas por las asociaciones de mujeres en todo momento. Por último, porque se trata de un proyecto "kilómetro 0", todas las personas encargadas del diseño, de la maquetación, de la música, de la fotografía y de la elaboración del documental son profesionales de la zona.
Ejecución Apoyo	Dos técnicas de la Mancomunidad dinamizaron todo el proceso. Facilitaron el contacto entre las diferentes asociaciones, ofrecieron apoyo para la tramitación de subvenciones, ayudaron en la maquetación, difusión y comunicación de todo lo concerniente al proyecto y dinamizaron las diferentes reuniones.
Recursos	Puesto que ha sido una actividad monográfica no ha requerido criterios en este sentido.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Actuaciones	<p>La actividad se ha desarrollado en tres fases, conforme a un calendario de actuación:</p> <p><u>FASE 1. Preparación y desarrollo de la idea</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • MAYO: se realizó un contacto y prospección preliminar con personas que trabajan en el ámbito audiovisual. • JUNIO: Tras los contactos realizados se optó por trabajar con la realizadora y artista audiovisual local Sandra Urrea para realizar el corto-documental, por su propuesta y su conocimiento y currículum en el ámbito de la equidad de género. • JULIO-SEPTIEMBRE: la primera reunión con la mesa técnica formada por representantes de las asociaciones, concejales de los ayuntamientos y técnicas de la mancomunidad tuvo lugar el 22 de julio, para realizar la presentación del proyecto, objetivos, enfoque, lluvia de ideas y definir qué se quería mostrar en el documental. Se decidió que el corto-documental se articulara en torno a los siguientes bloques de contenidos y se elaboraron las posibles preguntas a realizar: laboral, emocional, familia, desarrollo cronológico y ocio/socialización. <p>La siguiente reunión, celebrada el 29 de julio, sirvió para seleccionar a las mujeres que se iba a entrevistar y para elaborar el guion de las preguntas a realizar en las entrevistas. En este mes se buscaron también las localizaciones para grabar en coordinación con las Asociaciones de mujeres locales.</p> <p><u>FASE 2. Elaboración del documental. 1, 2, 3 ... ¡Acción!</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • AGOSTO-SEPTIEMBRE: durante estos meses se realizaron las grabaciones en diversas localidades. En total fueron entrevistadas 19 mujeres. • El 8 de septiembre se realizó una reunión para ver el material grabado hasta el momento y realizar una preselección de las imágenes, de acuerdo a los temas elegidos. • SEPTIEMBRE-OCTUBRE: Estos meses se dedicaron a la edición y producción del documental con la colaboración de profesionales locales. Benjamín Díaz ha compuesto la música y las imágenes de dron las ha realizado Julen Etxeberria. La corrección de sonido se ha realizado en Estudios Aberin. <p><u>FASE 3. Estreno y proyecciones del documental en la Mancomunidad Andía</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 16 OCTUBRE: Con motivo del Día de la Mujer Rural, que se celebra el día 15 octubre, se realizó el estreno del documental como parte del programa de actividades previstas. • NOVIEMBRE: a lo largo del mes de noviembre se realizaron proyecciones en los cinco ayuntamientos que componen la mancomunidad. Tras los visionados en las distintas localidades se organizaron meriendas-coloquios posteriores con objeto, por una parte, de recoger sus impresiones y evaluar el documental. • Por otro lado, al ser un espacio en el que se creó un clima favorable para la reflexión, se aprovechó para recoger propuestas para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en el territorio y como medio de reflexión sobre la situación actual.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Metodología	<p>Desde el primer momento se tuvo claro que el objetivo metodológico era hacer participar a todas las asociaciones y que éstas movilizaran a sus socias/os para que fuera un proyecto totalmente colaborativo y cooperativo.</p> <p>Para conseguir que así fuera se realizaron diferentes reuniones en las que, a través de dinámicas activas, se iban tomando las decisiones y cerrando las diferentes acciones a realizar.</p> <p>Para la comunicación de las actividades se han empleado los siguientes medios de comunicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • WhatsApp municipal: de gran impacto en la sociedad. • Instagram: con mayor alcance entre la población joven. • Canal de YouTube: como soporte de los audiovisuales. De forma previa y para generar interés, se realizó un corto promocional con idea de generar expectación y promocionar el documental que se remitió por WhatsApp. Posteriormente se colgó el documental completo en el canal (5-noviembre). • Nota de prensa. El 27 de diciembre, a modo de cierre, una vez realizadas todas las proyecciones en los cinco ayuntamientos, se publicó una nota de prensa que tuvo eco en distintos medios de comunicación (Cope, SER y RTVE).
Coordinación	<p>La coordinación a ambos niveles, tanto intrainstitucional como interinstitucional se ha realizado mediante asambleas y reuniones.</p>
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	<p>El proyecto se gestó en una mesa técnica de igualdad (de la que la Asociación de mujeres forma parte) de uno de los Valles que conforman la Mancomunidad y se pensó que sería buena idea trasladarlo a toda la Mancomunidad. A partir de ahí, en el momento en el que el resto de asociaciones confirmaron su participación, todo se realizó a través de reuniones/encuentros entre las mujeres de las asociaciones.</p> <p>El estreno oficial del documental se llevó a cabo en torno al 15 de octubre "Día de la Mujer Rural" y fue un estreno totalmente gratuito y abierto a toda la ciudadanía.</p> <p>Posteriormente a su estreno, se realizaron proyecciones por los cinco ayuntamientos que conforman la Mancomunidad, para acercarlo a todos los rincones del territorio y para una vez visionado el documental, hacer una pequeña dinámica donde se valoró el documental y se reflexionó sobre la situación de la mujer y de la igualdad.</p>
Evaluación y seguimiento	<p>Para la evaluación se han empleado los debates posteriores a las proyecciones en los cinco ayuntamientos. Dada la atmósfera creada, las valoraciones se realizaron en conjunto de viva voz.</p> <p>Los indicadores empleados han sido el número de personas participantes en los distintos niveles de implicación del audiovisual y el nivel de satisfacción.</p>
Obstáculos y soluciones	<p>Fundamentalmente se han tenido en cuenta los requisitos técnicos, ya que eran los que más podían incidir en el desarrollo de la iniciativa. Las dificultades técnicas se han ido solventando conforme han ido surgiendo sin mayor incidencia.</p> <p>La actividad ha resultado un éxito y ha logrado hacer reflexionar a la sociedad local en torno a la equidad de género en la comarca.</p> <p>Entre los aspectos mejorables, destacan algunas cuestiones técnicas del documental, especialmente en la grabación de algunos exteriores, que no han permitido la perfecta escucha de las proyecciones en sala.</p> <p>En el transcurso de los debates surgieron dos debates muy enriquecedores: la necesidad o no de la presencia de hombres en el documental y el qué es ser una mujer rural hoy en día.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Resultados	<p>El principal resultado intangible logrado ha sido el estrechamiento de lazos entre las distintas Asociaciones de la comarca, resultado del trabajo en común, y la movilización de la población en torno al documental obtenida.</p> <p>En cuanto a los resultados tangibles, se puede indicar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 41 mujeres han participado en la elaboración del documental, tanto en las reuniones para la elaboración del guion (22), como en las entrevistas (19). • 1.563 visualizaciones han tenido el documental en el canal de YouTube de la Mancomunidad Andia (https://www.youtube.com/watch?v=beO06j9YKrg). • 203 personas (144 mujeres y 59 hombres), han participado en las proyecciones-debate del documental realizadas en los cinco ayuntamientos en el mes de noviembre. • 8,5 sobre 10 de nivel de satisfacción. • Más de 100 personas estuvieron presentes en el estreno del documental. • 4 publicaciones/entrevistas en 3 medios de comunicación diferentes se han realizado sobre el documental y su repercusión.
Claves de éxito y aprendizajes	<p>Principalmente se ha valorado la estrecha colaboración tanto la público-privada, entre la Mancomunidad y las Asociaciones, como la de las Asociaciones entre sí, puesto que, para avanzar en materia de igualdad de género, especialmente en el ámbito rural, es necesaria la implicación y participación de diversos actores y sectores.</p>
Rendición de cuentas	<p>En la comunicación se ha realizado una nota de prensa y se han empleado las redes sociales (WhatsApp e Instagram) para su difusión.</p>
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>La práctica es totalmente transferible a cualquier territorio en su totalidad.</p> <p>Las principales recomendaciones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que busquen la colaboración con las Asociaciones de mujeres u otras entidades que trabajen en favor de la igualdad. • Que reflexionen sobre el mensaje que quieren transmitir. • Que elaboren un buen guion previo. • Que seleccionen un amplio espectro de personas.

BBPP 18. AYUNTAMIENTO DE RIVAS VACIAMADRID

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica: Estrategia de transversalización de género			
Entidad local	Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid	Financiador	Ayuntamiento y una parte de Fondos Europeos a través de la Comunidad de Madrid
Provincia	Madrid	Presupuesto	
N.º de habitantes	92.925 habitantes (2022)	Comunidad autónoma	Comunidad de Madrid
Fecha de inicio	2015	Fecha de finalización	En curso
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad		
	Planificación estratégica		X
	Planificación organizacional		X
	Economía y empleo con perspectiva de género		
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)		Deportes como experiencia piloto
Otras actuaciones de transversalización de género			

Breve resumen

El proyecto supone la articulación de una estrategia global de transversalidad de género en el Ayuntamiento: creación de estructuras, modificación de procedimientos comunes de trabajo (lenguaje, datos, cláusulas de igualdad, presupuestos...) y modificación de políticas sectoriales (partiendo de la experiencia piloto en el área de Deportes).

Descripción de la práctica

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<p>Compromiso político</p> <p><i>Comunicación del compromiso</i></p>	<p>1. Se crea la Unidad Transversal de Género para dinamizar el proceso, por Acuerdo de Gobierno, en noviembre de 2014.</p> <p>2. Se elabora un diagnóstico de la situación de la igualdad en la corporación y en la gestión del Ayuntamiento, en 2015.</p> <p>3. Se elabora un Documento Rector para la aplicación de la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, que es aprobado en Junta de Gobierno, en 2016.</p> <p>En 2015 se realiza una Jornada de presentación de los datos del diagnóstico a las coordinaciones de área y las jefaturas de servicio de todo el Ayuntamiento.</p> <p>A través de la revista Municipal "<i>Rivas al día</i>". Al ser un proceso de modificación interna, se decide esperar a que el proceso esté más avanzando para hacer una presentación o jornada dirigida a la ciudadanía.</p>
<p>Plan de igualdad local</p>	<p>Desde 2016 el Ayuntamiento tiene Hojas de ruta anuales, relacionadas con el despliegue y consolidación de la Estrategia de Transversalidad de Género.</p>
<p>Diagnóstico local</p>	<p>Es un diagnóstico interno, sobre el grado de desarrollo de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, realizado en base a datos recabados mediante diversos cuestionarios y técnicas cualitativas. El diagnóstico incluye los siguientes bloques de análisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso. Presencia y valor de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización • Estructuras para el impulso de la igualdad • Las personas en la organización • La gestión de las políticas públicas: procesos administrativos comunes y políticas sectoriales. • Necesidades para el desarrollo de políticas de igualdad de género. <p>Como se ha comentado, es una estrategia interna, destinada a modificar los procedimientos de trabajo y los modelos de planificación, ejecución y evaluación de las políticas sectoriales, parte en la que se incluye, como contenido, el posible impacto de la gestión en todas las mujeres, en toda su diversidad.</p> <p>Al cumplimiento de los mandatos normativos vigentes en igualdad y al compromiso político con alcanzar un modelo de gestión política que asegure un impacto positivo de la misma en la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
<p>Diagnóstico de la organización</p>	<p>En base al diagnóstico elaborado, se ha establecido una Hoja de Ruta anual, elaborada por la Unidad Transversal de Género, y aprobada por la Comisión Ejecutiva (formada por personal de nivel de toma de decisiones), donde se han establecido los objetivos respecto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La creación y funcionamiento de la arquitectura de género del Ayuntamiento. • La modificación paulatina de los procedimientos comunes de trabajo, mediante la creación de grupos de trabajo ad hoc y la formalización a través de Instrucciones internas con carácter normativo. • El asesoramiento específico al área de RR.HH. para identificar las claves de una gestión de personal que favorezca la igualdad entre mujeres y hombres. • El desarrollo de una experiencia piloto con una política sectorial (Deportes) para la inclusión de la perspectiva de género en todo el proceso de la planificación política (diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación).

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Planificación <i>Principios</i>	Los principios que han guiado la intervención son: <ol style="list-style-type: none"> 1. La no neutralidad o intencionalidad hacia la igualdad de la gestión pública. 2. El carácter sistémico de la intervención. 3. La corresponsabilidad de todos los centros directivos en su desarrollo e implantación. 4. La cooperación institucional, necesaria para poder llevar a cabo un proceso de transversalización del principio de igualdad. 5. La necesaria dualidad del abordaje desde el nivel político y el nivel técnico.
<i>Objetivos</i>	<u>Objetivo general:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidar y generalizar el modelo de intervención y la arquitectura municipal de género para hacer del Principio de Igualdad uno de los ejes centrales de la gestión municipal, así como facilitar a los distintos agentes implicados el ejercicio de su responsabilidad en la materia, arbitrando mecanismos de transparencia vinculados al seguimiento de resultados y rendición de cuentas. <u>Objetivos específicos:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar, a los distintos colectivos y equipos del ayuntamiento, tanto políticos como técnicos, los conocimientos y destrezas básicas para aplicar el Principio de Igualdad en sus procesos de trabajo y difundir este conocimiento y comprensión de la estrategia tanto interna como externamente. • Articular un sistema de asesoramiento especializado dirigido a apoyar técnicamente al personal técnico municipal responsable de este proceso (UTG) en los temas relacionados con la materia, así como sostener a los distintos equipos de personal del Ayuntamiento que se vayan viendo implicados en el proceso a través de los grupos de trabajo (GT) y las experiencias piloto que se deriven de este. • Facilitar la labor de integración de la perspectiva de género y acompañamiento mediante la propuesta y elaboración de materiales y herramientas que progresivamente conforme el utillaje o caja de herramientas de la intervención con perspectiva de género, así como la identificación de buenas prácticas transferibles.
<i>Líneas de acción</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Línea 1. Alfabetización y capacitación. • Línea 2. Asesoramiento y acompañamiento técnico. • Línea 3. Generación de productos, herramientas y documentos para procedimientos. • Línea 4. Comunicación y difusión.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Innovación	<p>La Estrategia de Transversalidad de Género (ETG) y la Unidad Transversal de Género (UTG) dependen tanto orgánica como funcionalmente de Alcaldía, que es quien la financia.</p> <p>La modificación de los procesos generales de trabajo para asegurar el impacto positivo de los mismos se ha diseñado y pautado desde grupos de personal técnico con competencias en cada materia (contratación, lenguaje, desagregación de datos, presupuestos...) y se ha formalizado a través de Instrucciones con valor normativo dentro de la organización, que tienen un alto valor pedagógico.</p> <p>Además, se ha conseguido la elaboración de una Ordenanza de Transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con la participación activa tanto de las áreas y departamentos municipales, en un intenso trabajo colaborativo de aportaciones y propuestas, como a través de una consulta ciudadana y la colaboración con el Consejo de Mujeres del municipio. Esta Ordenanza está en vías de aprobación.</p> <p>Respecto a las políticas sectoriales, la experiencia piloto desarrollada con el área de Deportes ha obtenido unos estupendos resultados, permitiendo elaborar una metodología clara para su transferencia a otros departamentos.</p>
Ejecución Apoyo	<p>Desde la creación de la Unidad Transversal de Género (UTG), se ha contado casi siempre con el apoyo de una consultora externa, experta en proceso de transversalidad de género, que ha diseñado la Estrategia de Transversalidad, ha dado soporte a esta Unidad, ha formado a la plantilla y ha asesorado y acompañado a todos los grupos y estructuras creadas en el marco de la Estrategia de Transversalidad de Género.</p>
Recursos	<p>La asistencia técnica que ha acompañado el proceso desde su puesta en marcha ha sido financiada, inicialmente por el área de igualdad, pero en breve asumió ese coste Alcaldía, de donde depende la ETG.</p> <p>Inicialmente, se identificaron aquellas personas que, por su formación o por su implicación, podrían comprometerse con el desarrollo de la ETG. Según se ha ido desarrollando la ETG, y las estructuras que la conforman, la participación está más asociado a los puestos que a la implicación personal.</p>
Actuaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la Estrategia • Constitución y asesoramiento a la arquitectura de género del Ayto.: Comisión ejecutiva, Comisión Técnica, Unidad Transversal de Género, Grupos de trabajo ad-hoc. • Formación básica en igualdad a más del 80% de la plantilla • Formación especializada: Cláusulas de igualdad en la contratación, Indicadores de Género, Planificación estratégica con perspectiva de género. • Asesoramiento y dinamización de grupos de trabajo para la elaboración de Instrucciones que establecen el procedimiento a seguir por todo el personal para asegurar un impacto positivo de sus intervenciones. • Asesoramiento y apoyo para el desarrollo de una experiencia piloto de elaboración de política sectorial con impacto positivo en la igualdad e identificación de la metodología para su transferencia. • Elaboración de una Ordenanza Municipal de Transversalización del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres, a través de un procedimiento de participación de todas las estructuras de la arquitectura de género y del personal del Ayto. y la ciudadanía.


Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Metodología	<p>Ha sido un proceso en 2 fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1ª Fase: Diseño y preparación: Donde se ha establecido el marco formal, la definición de la Estrategia y la constitución de las estructuras que la van a sostener y desarrollar, así como la formación básica del personal que las compone. • 2ª Fase: Implantación de la Estrategia: Donde el primer paso ha sido la consolidación de la UTG, como referente en el proceso para todo el ayuntamiento, y la implicación progresiva de los cargos intermedios, a través de la creación de la Comisión Técnica y del nivel de toma de decisiones, a través de la implicación de la Comisión Ejecutiva. Desde aquí, se ha procedido a pautar la modificación de procesos y la aplicación de la perspectiva de género en una política sectorial, para posteriormente proceder a su generalización.
Coordinación	<p>Al ser un proceso de cambio interno, solo se han establecido mecanismos de coordinación intrainstitucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comisión ejecutiva: órgano permanente, adscrito a la Alcaldía, que representa el compromiso político con la puesta en marcha y el desarrollo de la Estrategia de Transversalidad de Género en el Ayuntamiento. • Comisión Técnica: órgano permanente de asistencia y soporte técnico que tiene por objetivo garantizar la aplicación práctica de las directrices la actividad municipal del Ayuntamiento • Unidad Transversal de Género: estructura permanente, de carácter técnico, adscrita la Alcaldía del Ayuntamiento para el impulso, coordinación y asesoramiento en materia de integración del principio de igualdad en el conjunto de la actividad municipal. <p>En la Ordenanza de Transversalidad se prevé la interlocución con el Consejo de Mujeres y con el Consejo de Ciudad.</p>
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	<p>Para la elaboración de la Ordenanza Municipal de Transversalidad se ha celebrado sesión de trabajo con el Consejo de Mujeres y otras organizaciones sociales.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Evaluación y seguimiento	<p>Se realizan Informes anuales de ejecución de la Hoja de Ruta definida, donde se da cuenta de las actuaciones realizadas, los niveles de participación del personal del Ayuntamiento, los productos obtenidos y las áreas de mejora a abordar en el siguiente periodo. Este Informe se presenta a la Comisión Ejecutiva para su valoración y para la identificación de las prioridades para la siguiente anualidad.</p> <p>En el año 2019, se realizó una evaluación del desarrollo de la ETG desde su puesta en marcha en 2015 hasta ese momento. El objetivo general de la evaluación era valorar las intervenciones realizadas para implementar la Estrategia de Transversalidad de Género en el Ayuntamiento en el marco de la contratación de la asistencia técnica, sus resultados, y las necesidades generadas, para tomar decisiones acerca de su continuidad sobre la base de datos contrastados. Se pretendía conocer la incidencia y alcance de las actuaciones sobre los objetivos previstos, analizando el nivel de ejecución y ofreciendo una aproximación a los resultados durante el periodo de desarrollo e implantación de la ETG.</p> <p>Los ejes analizados fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incidencia en la cultura organizacional y el compromiso con la igualdad. • Estructuras para el impulso de la igualdad. • Integración del principio de igualdad en la gestión de las políticas públicas. <p>Para la evaluación se utilizaron:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fuentes secundarias: Análisis documental. • Fuentes primarias: Cuestionario a toda la plantilla y entrevistas a agentes clave en el proceso. • Grupo focales: Con las estructuras existentes.
Obstáculos y soluciones	<p>Un proceso de esta complejidad, que implica la participación de prácticamente todo el personal, de todos los niveles del Ayuntamiento, encuentra enormes dificultades que van desde el desconocimiento de las implicaciones de integrar la perspectiva de género en la gestión, a incluso resistencia muchas veces implícitas, que se revelan en la falta de compromiso o implicación a la hora de la participación o de la aplicación de lo acordado. En muchos casos, la percepción de la ETG como un proyecto ajeno a las prioridades de gestión de los Departamentos, hace que se viva como una sobrecarga y no se aprecie el carácter transformador que pretende tener en las formas de hacer del Dpto.</p> <p>Uno de los déficits fundamentales es la coordinación y el seguimiento que están presentando más dificultades para organizar los mecanismos de control o exigencia de cumplimiento del cometido y los objetivos pautados. En la medida en que la ETG es una estrategia basada en la interrelación entre dimensiones, agentes y niveles de responsabilidad, los déficits y los avances en unos, repercuten en todos los demás.</p> <p>La implicación de Alcaldía en el proceso y el compromiso de gran parte de los equipos han permitido ir solventando las dificultades y encontrar las soluciones y compromisos necesarios para seguir avanzando, no sin dificultades.</p> <p>Ha sido un elemento fundamental la capacidad de flexibilidad y capacidad de respuesta de la ETG frente a estos obstáculos, que se refleja en la cantidad de reajustes que se introducen cada año al desarrollo de la Hoja de Ruta en función de la situación y necesidades u oportunidades que se den en el Ayuntamiento.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Resultados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de una Ordenanza Municipal de Transversalidad del Principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2022. 2. Un avance considerable en el compromiso de la plantilla con la igualdad entre mujeres y hombres y con el desarrollo de la ETG, con una actitud mayoritariamente favorable y receptiva. 3. Aterrizar el tema de la igualdad desde un nivel puramente discursivo hasta otro operativo, permitiendo poner en práctica, en procedimientos y con acciones concretas, la teórica adhesión a la igualdad entre mujeres y hombres del personal. 4. Más del 80% de la plantilla con un marco conceptual común sobre la igualdad entre mujeres y hombres. 5. Elaboración de Instrucciones con carácter normativo. <ul style="list-style-type: none"> • Instrucción de 26 de mayo de 2016, del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid para evitar un uso sexista del lenguaje y promocionar un lenguaje inclusivo en la comunicación y atención a la ciudadanía desde la administración local. • Instrucción del 10 de abril de 2019, para la incorporación de cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en los contratos, convenios y subvenciones del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid. • Instrucción del 9 de enero de 2020, para la generación, tratamiento y uso de la información desagregada por sexo, del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid. 6. Diseño de una metodología validada de planificación de política sectorial con perspectiva de género. 7. Recomendaciones para la gestión de los Recursos Humanos con un impacto positivo en la igualdad.
Claves de éxito y aprendizajes	El apoyo sostenido en el tiempo que ha permitido la supervivencia de un proceso transversal, que implica a todas las áreas, durante más de 6 años, capaz de llegar casi hasta el último rincón del Ayuntamiento de Rivas.
Rendición de cuentas	A través de la Revista Municipal y está prevista la realización de Jornadas de presentación de la nueva Ordenanza, junto con todos los avances ya realizados. También se han realizado algunas sesiones con entidades juveniles y entidades deportivas.
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>La estrategia completa es transferible, solo requiere del compromiso de la organización para dar cumplimiento al marco normativo vigente y la puesta a disposición de los medios y recursos necesarios para su despliegue y consolidación. También se puede transferir parcialmente, para el cambio de los procedimientos generales de trabajo de la administración únicamente (cláusulas de igualdad, lenguaje, presupuestos, impacto de género de la norma, etc.).</p> <p>La existencia de estructuras responsables de su desarrollo y un adecuado sistema de coordinación, seguimiento y supervisión entre ellas es una pieza clave para el éxito de la ETG.</p> <p>Que asuman que el proceso, más allá del compromiso, requiere de recursos y de un adecuado sistema de seguimiento y rendición de cuentas.</p>

BBPP 19. AYUNTAMIENTO DE FUENTES DE ANDALUCÍA

Datos de identificación

Nombre de la buena práctica: Programa de Apoyo Socioeducativo 			
Entidad local	Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía	Financiador	FONDOS PROPIOS MUNICIPALES Y FEMP
Provincia	Sevilla	Presupuesto	27.900 €
N.º de habitantes	7.160, 3.567 hombres y 3.593 mujeres	Comunidad autónoma	Andalucía
Fecha de inicio	01/09/2021	Fecha de finalización	30/06/2022
Tipo de práctica (*)	Sistema de cuidados, conciliación y corresponsabilidad		X
	Planificación estratégica		
	Planificación organizacional		
	Economía y empleo con perspectiva de género		
	Sectorial (educación, vivienda, cultura, deportes, urbanismo, salud, participación...)		
	Otras actuaciones de transversalización de género		

Breve resumen

El P.A.E. (Programa de Apoyo Socioeducativo) se ejecuta durante el curso escolar, a través de talleres en horario extraescolar, desde septiembre hasta junio, en las instalaciones de los centros educativos, como medida para la conciliación laboral, familiar y personal de las familias de Fuentes de Andalucía.

Actualmente el programa cubre las necesidades de las familias que, por circunstancias laborales, personales o familiares, no pueden conciliar los trabajos y atender a sus hijos e hijas adecuadamente. El programa, abierto a toda persona con responsabilidades -quiere favorecer la corresponsabilidad- sabiendo que son las mujeres del municipio que "ante problemas de incompatibilidad de cuidado de la familia, es la que abandona su vida laboral". Se trata de un ámbito rural, con escasas oportunidades laborales en el municipio, lo que obliga, sobre todo a las mujeres, a trabajar a otros municipios a veces lejos. El programa beneficia fundamentalmente a las hijas e hijos de estas mujeres en horario extraescolar de 14:00 a las 19:00 horas.

Descripción de la práctica

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<p>Compromiso político</p> <p><i>Comunicación del compromiso</i></p>	<p>Desde este ayuntamiento siempre se ha hecho una fuerte apuesta tanto por el apoyo educativo como por la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral personal y familiar. De hecho, este programa se lleva desarrollando en el municipio de forma ininterrumpida desde el año 1988, tratándose de un recurso estable que se ofrece a las familias durante el curso escolar.</p> <p>El ayuntamiento ha venido financiando este programa la mayoría de los cursos con fondos propios, es una gran financiación por parte de la delegación de educación y de bienestar social, lo que demuestra el compromiso de la entidad local en aras de favorecer tanto la conciliación con el apoyo socioeducativo.</p> <p>El programa comenzó con dos monitoras y actualmente el programa tiene a seis monitoras/es y una educadora social y se cubren los tres centros educativos y un periodo desde primaria hasta secundaria.</p> <p>El ayuntamiento de Fuentes de Andalucía es una entidad local comprometida con la igualdad de género, cuenta con un centro municipal de información a la mujer (mancomunado con otros ayuntamientos) desde el año 2000. Dicho centro cuenta con tres profesionales: un asesor jurídico, una psicóloga y una agente de igualdad.</p> <p>A nivel interno el compromiso con la igualdad de género se comunica a través del plan de igualdad y de la comisión permanente que hace el seguimiento de dicho plan. Este compromiso se comunica hacia la ciudadanía a través del plan estratégico contra la violencia de género, a través de las actividades que se ejecutan durante todo el año a favor de la igualdad, la conciliación y la prevención de la violencia de género. Contamos además con una comisión que realiza el seguimiento del plan estratégico contra la violencia de género.</p> <p>Entre los agentes que ayudan a comunicar este compromiso, están los centros educativos con los que existe una colaboración estrecha, con los servicios sociales y con las familias que demandan el programa que ya han utilizado este recurso en años anteriores.</p>
<p>Plan de igualdad local</p>	<p>Se cuenta con un plan de igualdad de empresa desde el año 2018, el cual se ha ido implementando a lo largo de estos 4 años. Actualmente se está elaborando el diagnóstico para hacer el segundo plan de igualdad.</p> <p>También cuentan con un plan estratégico local contra la violencia de género, elaborado en 2020.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Diagnóstico local	<p>Se trata de un ayuntamiento pequeño con escasos recursos (económicos y humanos) en el área de igualdad de género, aun así se han llevado a cabo estudios diagnósticos en los últimos años que permiten conocer la situación de partida.</p> <p>A nivel de entidad local, se ha realizado un diagnóstico de necesidades de conciliación de la plantilla del ayuntamiento, así como un diagnóstico previo a la elaboración del plan estratégico contra la violencia de género y un estudio sobre la adolescencia y la infancia en el municipio.</p> <p>Concretamente para esta práctica se realiza un estudio cuantitativo, con perspectiva de género, de las familias y niños y niñas posibles demandantes del programa, dicho diagnóstico se hace a través de comisiones de seguimiento, utilizando cuestionarios, rubricas y derivaciones de los centros educativos.</p> <p>Aunque en el programa tienen cabida niños y niñas cuyas familias tienen problemas de conciliación, se prioriza a aquellas familias más vulnerables: migrantes, familias monomarentales y monoparentales, familias de trabajadores y trabajadoras temporeros/as, hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia de género, familias con escasos recursos económicos y en riesgo de exclusión social.</p> <p>Con esta intervención se fomenta la transversalidad de género en un recurso que se ofrece desde la administración local. Teniendo en cuenta que se trata de un municipio el medio rural, donde persisten asimetrías de género, distinción de roles, estereotipos, micromachismo, tradiciones y prejuicios. El problema de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar sigue siendo un problema que afecta más a las mujeres, que son siempre las que dejan su trabajo, su formación o su búsqueda de empleo para dedicarse al cuidado de los y las menores, mayores o dependientes.</p> <p>Además de responder a las necesidades de conciliación, también se atiende la compensación educativa, siendo un programa de prevención de absentismo y fracaso escolar.</p>
Diagnóstico de la organización	<p>A nivel político las actuaciones en materia de igualdad recaen sobre la alcaldía y la delegación de igualdad de género y LGTBI y a nivel técnico sobre el personal del centro municipal de información a la mujer y de los servicios sociales comunitarios.</p> <p>Existe también una comisión permanente de igualdad integrada por personal del ayuntamiento.</p> <p>Este proyecto se coordina además internamente con Servicios Sociales, Equipos Directivos de los centros educativos, personal docente y el apoyo puntual de la agente de igualdad de género del Centro Municipal de las Mujeres.</p>
Planificación <i>Principios</i>	<p>Es un programa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integral, ya que intervienen distintas áreas: servicios sociales, igualdad de género y educación. • Universal, ya que tienen cabida todas las familias de Fuentes de Andalucía, en especial las más vulnerables. • Accesible, es un recurso gratuito y se tienen en cuenta las necesidades de adaptación, eliminación de barreras ... • Feminista, es un programa que propugna la igualdad de oportunidades, la conciliación, corresponsabilidad y lucha contra la brecha de género, entre otros. • Inclusivo, como se ha comentado en varios apartados de esta ficha, se prioriza la integración de migrantes, personas con necesidades especiales, familias vulnerables y en situación de exclusión social, madres víctimas de violencia de género, familias monomarentales...

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral de las mujeres de nuestra localidad. • Facilitar la conciliación laboral y personal en las familias de Fuentes de Andalucía. • Ofrecer actividades de enriquecimiento y compensación a las familias y sus menores en posible situación de riesgo, para potenciar la inclusión y adaptación al sistema educativo y a su sociedad. • Planificar actividades teniendo en cuenta la perspectiva de género. • Apoyar a los/as alumnos/as en horario extraescolar en las tareas escolares diarias. • Ayudar a los/as alumnos/as en el desarrollo de hábitos de estudios. • Crear habilidades sociales y resolución de conflictos. • Fomentar el desarrollo emocional de estos/as menores. • Crear hábitos saludables en los participantes. • Hacer partícipes a la familia de la educación de sus menores. • Formar a las familias y sus hijos/as sobre la igualdad y la coeducación. • Colaborar con los proyectos educativos de cada centro. • Detección y seguimiento del alumnado con faltas de asistencias continuas, aunque no lleguen a ser absentistas. • Seguimiento de los/as alumnos/as incluidos en el (PAF) con las Mesas Técnicas y las Comisiones de Absentismo Escolar. • Facilitar la inclusión del alumnado inmigrante y sus familias.
Líneas de acción	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en comedor escolar. • Estudio dirigido: seguimiento y supervisión de actividades, técnicas y estrategias de estudio, lectura individual y colectiva. • Servicio de merienda y tiempo libre. • Talleres: Hábitos saludables, habilidades sociales, resolución de conflictos y desarrollo emocional, juegos cooperativos, juegos de mesa, medio ambiente, lectura y cuentacuentos, cine, coeducación.
Innovación	<p>El proyecto tiene objetivos muy innovadores, busca ser un recurso de prevención y planificación dinámica para trabajar todos los sectores que se demandan, tanto a nivel de diseño, metodología, intervención, etc. Cuentan con una Comisión Gestora que coordina y planifica estas demandas que surgen en el programa, es muy vivo.</p>
Ejecución Apoyo	<p>La Comisión Gestora formada por las EPMs (Equipos Pedagógicos municipales) junto con las Técnicas de Servicios Sociales Comunitarios y la educadora municipal establecen unas sesiones de trabajo para la formación y dinamización del proyecto y semanalmente con las monitoras del programa de cada centro educativo.</p> <p>Desde el área de igualdad se ofrece apoyo constante en las distintas fases de ejecución del programa y se está facilitando la formación del personal municipal, así mismo se organizan actuaciones de sensibilización en igualdad de género destinadas tanto al alumnado como a profesionales que intervienen de una manera u otra en el proyecto, así como a las familias.</p>
Recursos	<p>Es la comisión gestora del programa la que propone los recursos necesarios, basándonos en el número de niños y niñas participantes y en las actividades y talleres que se ejecutan.</p> <p>La propuesta es llevada a la Delegaciones correspondientes y a la Comisión municipal.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Actuaciones	<p>En el comedor escolar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigilar el lavado de manos y la entrada en el comedor para que cada alumno/a ocupe siempre el mismo lugar. • Controlar la asistencia de los comensales. • Atender a los alumnos/as durante la comida y el tiempo anterior y posterior a la misma. • Prestar especial atención a la labor educativa del comedor. Adquisición de hábitos sociales y saludables, así como la correcta utilización del menaje del comedor. <p>En el estudio dirigido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento y supervisión de actividades. • Técnicas y estrategias de estudio. • Lectura individual y colectiva. <p>En el servicio de merienda y tiempo libre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigilancia y atención del alumnado durante la merienda. <p>En los talleres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres de Hábitos saludables. • Talleres de Desarrollo personal y resolución de conflictos. • Talleres de Habilidades sociales. • Talleres de juegos cooperativos. • Talleres de juegos de mesa. • Talleres de Medio ambiente. • Talleres de lectura y cuentacuentos • Taller de Cine. • Taller de la Paz. • Taller de Carnaval. • Taller de Escritura creativa: Realizamos un cuento. • Taller de los Derechos de los niños y niñas. • Actividades de juguetes no violentos, no sexistas. • Actividades contra la violencia de género. • Actividades de buenos tratos. • Actividades de coeducación. • Celebración de días: Sin humo, de la paz, de Andalucía, otros. • Excursiones. • Convivencias con otros grupos o con los otros programas de los demás centros educativos. • Actividades en colaboración con las organizadas por su centro educativo.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
<p><i>Metodología</i></p>	<p>El programa se desarrolla a través de talleres y actividades, divididas en sesiones diarias de cinco horas de duración, con las siguientes líneas de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de estudios. • Programas de refuerzo educativo. • Lecto-escritura. • Normas de convivencia. • Habilidades sociales. • Desarrollo de autoestima. • Educación ambiental. • Coeducación. • Hábitos saludables. • Ocio y tiempo libre. • Apoyo escolar. • Derechos y deberes de los niños y niñas. • Inteligencia emocional. • Educación para la paz. • Deportes. • Resolución de conflictos. • Conmemoración de fechas: Día de los Derechos de los/as niños/as, Día de la Mujer, Día de la discapacidad, etc. • Fiestas populares: Navidad, Carnaval, Semana Santa, Romería. <p>A través de las coordinaciones mensuales técnicas se lleva el seguimiento y evaluación de cada menor: el equipo pedagógico municipal, el PAF (Programa de Atención Familiar) y Directores de los centros educativos.</p> <p>Destacar el papel fundamental que hacen los/as tutores/as como agentes detectores de los/as alumnos/as y sus derivaciones. Mensualmente hacen seguimiento a través de los informes sobre la evolución e incidencias de cada menor y se creará o modificará medidas de apoyo tanto individuales o grupales, diseñándolo con ello los Planes de Intervención.</p> <p>Los/as alumnos/as estarán agrupados en grupos en 15 como máximo, teniendo en cuenta que cada uno necesita unas atenciones especiales. Los grupos quedaran divididos según los cursos escolares de los/as niños/.</p> <p>Para su ejecución se necesita la contratación de monitores/a, con titulación de diplomatura de magisterio, desde el 1 de septiembre hasta 30 de junio.</p> <p>Las técnicas municipales de Servicios Sociales Comunitarios y las dos pedagogas del equipo pedagógico municipal que forman la Comisión Gestora que diseña y programa. Contando con la colaboración puntual de otras delegaciones como es juventud, cultura, deportes, etc.</p> <p>Y la labor fundamental del Centro educativo, tanto del Equipo Directivo con de los tutores.</p>
<p><i>Coordinación</i></p>	<p>Se realizan coordinaciones a nivel interno con la Comisión Gestora y las coordinaciones semanales con las monitoras.</p> <p>Trimestralmente en la Comisión municipal de absentismo escolar se hace una evaluación y se presentan las nuevas propuestas y demandas.</p> <p>Según los talleres se realizan coordinaciones con diferentes delegaciones como son juventud, deportes, igualdad, cultura, festejos, etc.</p> <p>La coordinación principal y continua durante todo el programa son la comunidad educativa con Servicios Sociales y las técnicas y monitoras del programa.</p>

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Participación del movimiento asociativo de mujeres y feminista	<p>En el programa juegan un papel principal las madres, son ellas las que asisten a las sesiones de formación, las tutorías, son las voluntarias a la hora de realizar talleres. Por ello se enfoca la formación e información bajo una perspectiva de género.</p> <p>El trabajo es con niños y niñas y de forma transversal trabajamos la participación de forma igualitaria.</p>
Evaluación y seguimiento	<p>El Proyecto sigue una evaluación continua y participativa con criterios como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de actividades y talleres realizados. • Número de reuniones de coordinación: • Comisión gestora, monitoras. • Monitoras/tutores. • Monitoras/EPM/Educadora Social. • Número de Mesas Técnicas y Comisiones municipales. • Número de menores atendidos en el programa, desagregados por sexo. • Número de familias atendidas. • Número de menores migrantes, desagregados por sexo. • Número de hijos/as temporeros. • Número de menores derivados por Servicios Sociales Comunitarios. • Número de padres y madres que participan en el Programa Padre-Madre-Tutor/a. • Número de tutores/as que participan. • Número de demandas recibidas y cubiertas. • Asistencia de los/as menores al PAE. • Calificaciones de los/as alumnos/as participantes. • Número de menores que promocionan. <p>* Todos los indicadores que lo permiten se desagregan por sexo.</p> <p>Indicadores de comunicación del Proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A través de reuniones de coordinación. • Evaluación continua a través de las coordinaciones semanales con las monitoras. • Educadora Social (Servicios Sociales Comunitarios), EPM. • Hoja de seguimiento mensual de los/as tutores/as sobre el alumnado del programa. • Reuniones informativas con las familias por trimestre. • Mesas técnicas de seguimiento y evaluación. • Comisiones de absentismo escolar municipal: para cada Comisión se aportará u informe de evaluación, seguimiento y nuevas medidas, se realizará un trabajo previo a través de la Comisión Gestora y se analizará y se aprobará en la Comisión. • Reuniones de trabajo Educadora Social, EPMs, educadora del PAE del IES (comisión gestora). • Memoria final de las monitoras. • Memoria Final del Programa. • Hoja de registro. • Rúbrica: Cuestionario monitor/tutores, Cuestionario alumno/familia/tutores.

Criterio	Pregunta descriptiva/descripción de la práctica
Obstáculos y soluciones	<p>Como la trayectoria de este proyecto es larga, a lo largo de los cursos se han encontrado con hándicaps y dificultades, por eso se creó la Comisión Gestora para prevenir y buscar alternativas y solventar las dificultades. Y en las Comisiones municipales de absentismo escolar son llevadas y aprobadas.</p> <p>La pandemia no paró el programa y se siguió atendiendo a las y los niños/as y a sus familias.</p> <p>Es muy importante el apoyo político y para el programa y siempre se ha contado con él.</p>
Resultados	<p>Los resultados son positivos se atienden a niños/as que se les asegura una educación integral y compensatoria, como prevención para un posible absentismo y fracaso escolar, evitando con ello el abandono. Los menores que participan en el programa adquieren mejor los conocimientos y sus calificaciones mejoran, los/as tutores valoran los resultados positivos.</p> <p>Por otro lado, todas las familias que solicitan el programa son atendidas y no quedan familias en espera, siendo cada vez más familias que confían en el programa.</p> <p>El programa es considerado imprescindible, muestra de ello es que un menor cuando se incorpora continua los cursos siguientes.</p> <p>El impacto se evalúa anualmente con un cuestionario a las familias, comunidad educativa, alumnos/as y monitoras, que después se presentan en la comisión final.</p>
Claves de éxito y aprendizajes	<p>El cuestionario de satisfacción donde se solicita la opinión de todos/as los/as participantes para el proyecto es muy importante ya que se extrae la evaluación para continuar programando.</p> <p>Tiene un indicador donde se evalúa las necesidades que cubre el programa de apoyo socioeducativo para las familias y para el profesorado y de ahí extraemos la valoración y nuevas sugerencias.</p>
Rendición de cuentas	<p>Se presenta a los/as miembros de la Comisión municipal de absentismo y al Consejo escolar, quedando a disposición de todas las partes participantes los resultados.</p>
Transferibilidad y sostenibilidad	<p>Nuestro proyecto necesita el compromiso político, compromiso presupuestario y de toda la comunidad educativa.</p> <p>Sin una labor conjunta y una coordinación continua los objetivos no se cumplirían, este programa se ha ido diseñando curso tras curso añadiéndose y modificándose, adaptándolo a las nuevas necesidades y demandas.</p> <p>En este programa para obtener resultados positivos hay que tener en cuenta que la clave es la continuidad, las familias saben que pueden contar con el recurso para sus hijos/as y ellos/as pueden acceder al trabajo.</p> <p>Al igual los/as alumnos/as con la continuidad en el programa pueden las monitoras hacer una intervención más integral y obtener unos resultados más positivos.</p>

